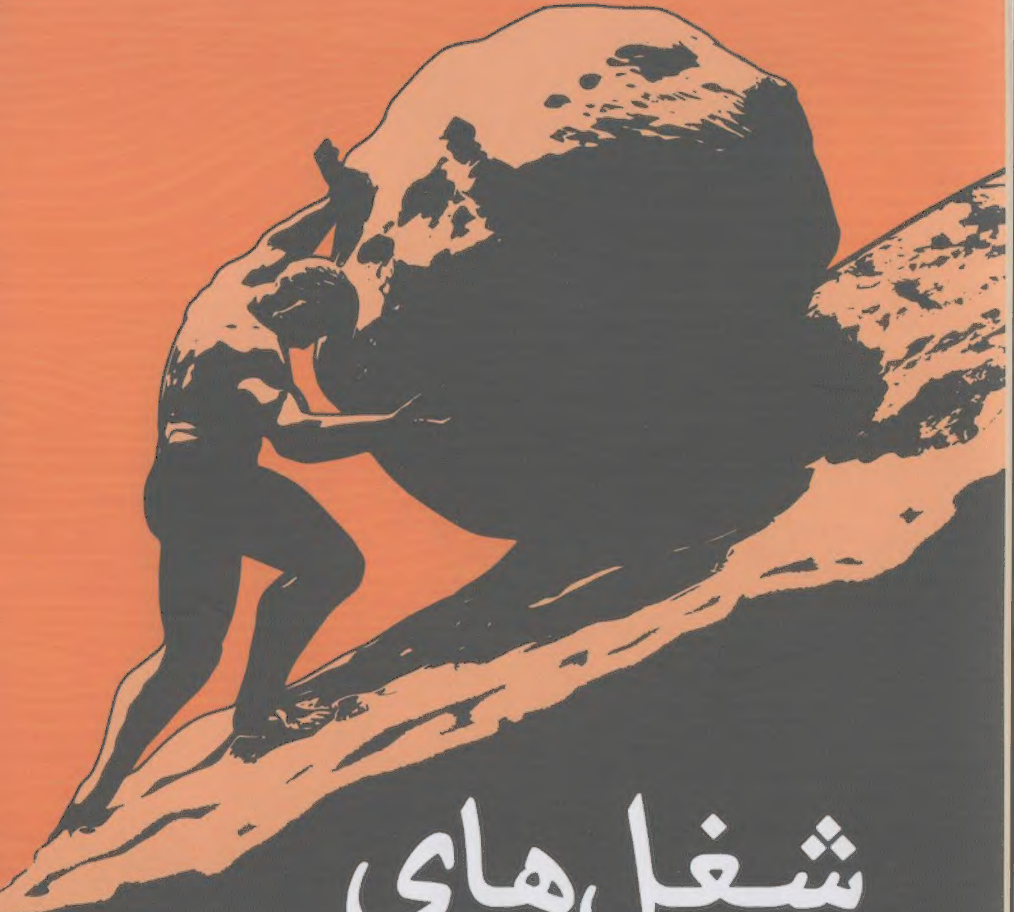


شغل‌های چرند و پرند

دیوید گریبر

ترجمه‌ی سیمین فروهر

شغل‌های چرندوپرند

BORJ

BULLSHIT JOBS
Copyright © 2018 by David Graeber
Cover adapated from Sisyphus greek myth rolling a rock a mountain © posmguys / Shutterstock.
All rights reserved.
Persian translation © Borj Books, 2023
Borj Books is a division of Houpaa Publication.

••••••••••••••••••••••••••••••••••••••

نشـــر برج در چارچوب قانون بین‌المللی **حق انحصاری نشر اثر (Copyright)** امتیاز انتشار ترجمه‌ی فارسی این کتاب را در سراســـر دنیا با بستن قرارداد از آژانس ادبی نویسنده‌ی آن، **David Graeber**، خریداری کرده است. انتشار و ترجمه‌ی این اثر به زبان فارسی از سوی ناشران و مترجمان دیگر مخالف عرف بین‌المللی و اخلاق حرفه‌ای نشر است.

شغل‌های چرندوپرند

دیوید گریبر

ترجمه‌ی سیمین فروهر

سرشناسه: گریبر، دیوید
Graeber, David
عنوان و نام پدیدآور: شغل‌های چرندوپرند/دیوید گریبر ؛
ترجمه‌ی سیمین فروهر.
مشخصات نشر: تهران: انتشارات برج، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری: ۴۰۴ص.: نمودار.
شابک: ۲-۲۴-۵۶۹۶-۶۲۲-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: عنوان اصلی: .Bullshit jobs : a theory, 2018
موضوع: رضایت از کار -- جنبه‌های اجتماعی
موضوع: Social aspects
موضوع: کارآمدی سازمانی
موضوع: Organizational effectiveness
موضوع: بوروکراسی -- جنبه‌های اجتماعی
موضوع: Bureaucracy -- Social aspects
موضوع: ساختار اجتماعی
موضوع: Social structure
موضوع: کار و اشتغال -- جنبه‌های اجتماعی
موضوع: Work -- Social aspects
موضوع: کار و اشتغال -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع: Work -- Psychological aspects
شناسه افزوده: فروهر، سیمین، ۱۳۶۳-، مترجم
ردەبندی کنگره: HF۵۵۴۹/۵
ردەبندی دیویی: ۳۳۱/۷
شماره کتاب‌شناسی ملی: ۸۸۳۴۵۴۰

شغل‌های چرندوپرند

نویسنده: دیوید گریبر
مترجم: سیمین فروهر
ویراستار: مریم الماسی
مدیر هنری: فرشاد رستمی
صفحه‌آرا: نسیم نوریان
نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۲
تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
قیمت: ۲۵۰۰۰۰ تومان
شابک: ۲-۲۴-۵۶۹۶-۶۲۲-۹۷۸

نشر برج BORJ

آدرس: تهران، میدان فاطمی، خیابان بیستون،
کوچه‌ی دوم الف، پلاک ۹، طبقه‌ی اول.
صندوق پستی: ۱۴۳۱۶۵۳۷۶۵ تلفن: ۸۸۹۹۸۶۲۲

• همه‌ی حقوق چاپ و نشر انحصاراً برای نشر برج محفوظ است.
• نشر برج شاخه‌ی بزرگ‌سال نشر هوپا است.
• استفاده از متن این کتاب، فقط برای نقد و معرفی و در قالب بخش‌هایی از آن، مجاز است.

دیوید رالف گریبر (۱۹۶۱ـ۲۰۲۰) انسان‌شناس و کنشگر آنارشیست آمریکایی است که بیشتر با کتاب تاریخ پنج‌هزارساله‌ی بدهی شناخته می‌شود. حوزه‌ی فعالیت تخصصی او انسان‌شناسی اقتصادی و اجتماعی بود.

گریبر از ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۷ استاد و پژوهشگر دانشگاه ییل بود و منحصراً بر روی نظریه‌های ارزش کار می‌کرد؛ رویکردهای گوناگونی که بررسی می‌کنند انسان‌ها چگونه، چرا و تا چه اندازه اشخاص، ایده‌ها و مفاهیم را ارزش‌گذاری می‌کنند. زمانی که دانشگاه بر اساس یک تصمیم‌گیری سیاسی او را مجدداً استخدام نکرد، جنجالی آکادمیک با طوماری با بیش از ۴۵۰۰ امضا به راه افتاد. بعد از آن گریبر تا سال ۲۰۱۳ به تدریس در کالج گلداسمیت لندن پرداخت.

از جمله کنشگری او می‌توان به اعتراض علیه سومین اجلاس سران قاره‌ی آمریکا (کبک، ۲۰۰۱) و شرکت در تجمعاتی بر ضد مجمع جهانی اقتصاد (نیویورک، ۲۰۰۲) اشاره کرد. گریبر شخصیتی برجسته در جنبش اشغال وال‌استریت بود و برخی شعار «ما ۹۹ درصد هستیم» را به او منتسب می‌دانند.

دیوید گریبر

David Graeber

تقدیم به آن‌هایی که دوست دارند عمر خود را
صرف کار مفیدی کنند.

فهرست

۱۲ **پیشگفتار:** در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند

۲۷ فصل ۱

شغل چرندوپرند چیست؟

چرا آدم‌کش مافیایی نمونه‌ی خوبی از شغل چرندوپرند نیست؟ | در باب اهمیت عنصر ذهنی و نیز این‌که چطور می‌شود پذیرفت افرادی که شغل‌هایشان را چرندوپرند می‌دانند عموماً درست می‌گویند | در باب این سوءبرداشت رایج که شغل‌های چرندوپرند عمدتاً به بخش دولتی محدود می‌شوند | چرا شغل آرایشگرها نمونه‌ی ضعیفی از شغل چرندوپرند است؟ | در باب تفاوت میان شغل‌های نسبتاً چرندوپرند، شغل‌های بسیار چرندوپرند و شغل‌های کاملاً چرندوپرند

۵۷ فصل ۲

انواع و اقسام شغل‌های چرندوپرند چیست؟

پنج گونه‌ی عمده‌ی شغل‌های چرندوپرند | ۱. کار پادوها | ۲. کار خلاف‌کارها | ۳. کار تعمیرکارها | ۴. کار فرم‌پرکن‌ها | ۵. کار کارفرماها | در باب شغل‌های چرندوپرند چندوجهی و پیچیده | سخنی در باب شغل‌های چرندوپرند مرتبه‌ی دوم | نکته‌ی پایانی با نگاهی دوباره به این سؤال: آیا ممکن است شغلی چرندوپرند داشته باشیم و خودمان ندانیم؟

۱۰۳ فصل ۳

چرا افرادی که شغل‌های چرندوپرند دارند همیشه ناراضی‌اند؟

[در باب خشونت روانی، بخش ۱]

ماجرای مرد جوانی که ظاهراً شغل پردرآمد و بی‌دردسری داشت، اما نمی‌توانست امور را مدیریت کند | درباره‌ی تجربه‌ی نادرستی و بی‌هدف‌بودن در شغل‌های چرندوپرند و اهمیت روشن‌کردن این تجربه برای جوانان | چرا بسیاری از مفروضات بنیادی ما راجع به انگیزه‌ی انسان غلط از آب درمی‌آیند؟ | توضیح کوتاهی در باب تاریخِ کار بیهوده و وقت‌گیر و مخصوصاً مفهوم خریدن وقت دیگران | درباره‌ی

ناسازگاری میان اخلاقمندی زمان و ضرب‌آهنگ‌های طبیعی کار و نارضایتی حاصل از این ناسازگاری

۱۴۱ فصل ۴
شغل چرندوپرند داشتن چگونه است؟
[در باب خشونت روانی، بخش ۲]
چرا شغل چرندوپرند داشتن لزوماً آن‌قدرها بد نیست؟ | در باب عذاب حاصل از دوگانگی و تظاهر اجباری | در باب عذاب حاصل از بی‌فایده‌بودن | در باب عذاب حاصل از خود را سزاوار بدبختی ندانستن | در باب عذاب حاصل از دانستن این‌که کسی دارد ضرری می‌رساند | قطعه‌ی پایانی: درباره‌ی اثرات شغل‌های چرندوپرند بر خلاقیت انسان و این‌که چرا تلاش برای اعلام نظر فرد علیه شغل بیهوده، خواه با هدفی سازنده خواه با مقاصد سیاسی، ممکن است نوعی جنگ روانی تلقی شود.

۱۹۳ فصل ۵
چرا شغل‌های چرندوپرند رو به افزایش‌اند؟
ضمیمه‌ای کوتاه بر علیت و ماهیت تبیین جامعه‌شناختی | چند یادداشت درباره‌ی نقش دولت در ایجاد و حفظ شغل‌های چرندوپرند | درباره‌ی برخی تبیین‌های نادرست از افزایش شغل‌های چرندوپرند | چرا ممکن است صنعت مالی الگویی برای ایجاد شغل‌های چرندوپرند تلقی شود؟ | در باب شیوه‌هایی که شکل کنونی فئودالیسم مدیریتی را به فئودالیسم کلاسیک شبیه می‌کنند و شیوه‌های دیگری که موجب این شباهت نمی‌شوند | چگونه فئودالیسم مدیریتی در صنایع خلاق خود را از طریق تکثیر پی‌درپی طبقه‌های مدیریتی میانی بروز می‌دهد؟ | نتیجه‌گیری به همراه مرور مجدد پرسش درباره‌ی سطوح سه‌گانه‌ی علیت

۲۴۷ فصل ۶
چرا ما جامعه‌ای هستیم که با افزایش شغل‌های بیهوده مخالف است؟
در باب ناممکن‌بودن خلق معیاری مطلق برای ارزش | چگونه در جامعه‌ی معاصر بیشتر مردم مفهوم نوعی ارزش اجتماعی را می‌پذیرند که می‌توان آن را از ارزش

اقتصادی متمایز کرد، حتی اگر تشخیص آن بسیار دشوار باشد؟ | درباره‌ی رابطه‌ی معکوس میان ارزش اجتماعی کار و مقدار پولی که احتمالاً برایش پرداخت می‌شود | درباره‌ی ریشه‌های مذهبی نگرش ما نسبت به کار | در باب خاستگاه‌های این باور در اروپای شمالی که کارِ مزدی برای تکوین کامل انسان بالغ ضروری است | چگونه با پیدایش سرمایه‌داری، از نظر افراد بسیاری، کار شیوه‌ی اصلاح اجتماعی تلقی می‌شد یا در نهایت به‌خودی‌خود فضیلت به شمار می‌رفت؟ و چگونه کارگران از پذیرفتن نظریه‌ی ارزش کار سرباززدند؟ | درباره‌ی ایراد اساسی نظریه‌ی ارزش کار که در قرن نوزدهم محبوبیت یافته بود و این‌که چگونه صاحبان سرمایه از این ایراد بهره‌برداری کردند | چگونه در قرن بیستم ارزش کار عمدتاً همچون شکلی از انضباط و ازخودگذشتگی روزبه‌روز بیشتر شد؟

۳۰۷ فصل ۷

پیامدهای سیاسی شغل‌های چرندوپرند چیست و آیا برای بهبود وضعیت کنونی می‌شود کاری کرد؟

در باب این‌که چگونه برقراری تعادل میان ناخشنودی‌ها از فرهنگ سیاسی فئودالیسم مدیریتی محافظت می‌کند | چگونه بحران کنونی حاصل از ماشینی‌شدن با مشکل بزرگ‌تری به نام شغل‌های چرندوپرند در ارتباط است؟ | درباره‌ی عواقب سیاسی چرندوپرندسازی و در پی آن کاهش بهره‌وری در بخش مراقبتی جامعه که با امکان شورش اعضای این بخش همراه است | در باب درآمد پایه‌ی جهانی به شکل نمونه‌ی برنامه‌ای که ممکن است کار را از مزد جدا کند و به معضلات بیان‌شده در این کتاب پایان بخشد

۳۵۳ **قدردانی**

۳۵۵ **یادداشت‌ها**

۳۹۷ **کتاب‌شناسی**

پیشگفتار:

در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند

بهار ۲۰۱۳، ناخواسته جنجال بین‌المللی پیش‌پاافتاده‌ای راه انداختم.

ماجرا وقتی آغاز شد که از من خواستند برای مجله‌ی تندروی جدیدی به نام استرایک![1] مقاله‌ای بنویسم. سردبیر به من گفت اگر مقاله‌ای جنجالی دارم و جای دیگری حاضر به انتشارش نیست آن‌ها منتشرش می‌کنند. من معمولاً یکی دو تا موضوع برای مقاله‌های این‌چنینی در سر دارم، بنابراین قطعه‌ی کوتاهی را با عنوان «در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند» نوشتم و برای مجله فرستادم.

آن مقاله را بر مبنای یک گمان نوشتم. همه‌ی ما با این‌گونه شغل‌ها آشنا هستیم که از دید ناظر بیرونی ظاهراً کار چندانی در آن‌ها انجام نمی‌شود: مشاوران منابع انسانی، هماهنگ‌کنندگان حوزه‌ی ارتباطات، پژوهشگران روابط‌عمومی، استراتژیست‌های مالی، وکلای شرکتی و آن دسته از افرادی که زمانشان را صرف تشکیل کمیته‌های بررسی مسائل کمیته‌های غیرضروری می‌کنند (در عرصه‌های آموزشی خیلی به چشم می‌خورد). فهرست این شغل‌ها بی‌انتهاست. پیش خودم گفتم که اگر این کارها واقعاً بی‌فایده باشند و متصدیانشان هم این موضوع را بدانند، چه؟! قطعاً شما هم هر از گاهی با افرادی مواجه می‌شوید که احساس می‌کنند شغلشان بیهوده و غیرضروری است. چه چیزی دردآورتر از این است که کسی مجبور باشد پنج روز در هفته صبح زود از خواب بیدار شود و وظیفه‌ای را انجام دهد که در خفا آن را غیرضروری می‌داند؟ صرفاً اتلاف زمان و منابع بود یا چیزی فراتر از آن، که کار دنیا را خراب‌تر می‌کرد؟ آیا آسیبی روانی بود که جامعه‌مان به آن مبتلا شده بود؟ اگر چنین هم بود، تا آن زمان کسی از آن دم نزده بود.

---

1. *Strike!*

کاوش‌های بسیاری درباره‌ی این موضوع انجام شده بود که آیا انسان‌ها از کارشان رضایت دارند یا نه. اما تا جایی که می‌دانستم بررسی نشده بود آیا این افراد احساس می‌کنند دلیل قابل‌قبولی برای وجود شغلشان در کار است یا نه.

دور از ذهن نیست اگر جامعه‌مان پر از شغل‌های بیهوده‌ای باشد که کسی حاضر نیست درباره‌شان حرفی بزند. موضوع کار با تابوهای بسیاری درهم‌تنیده است. حتی ظاهراً نمایش این واقعیت، که بسیاری از مردم شغلشان را دوست ندارند و خوشحال می‌شوند به بهانه‌ای سر کار نروند، در تلویزیون و مخصوصاً برنامه‌های خبری پسندیده نیست. اگرچه ممکن است گاهی در مستندها و شوخی پردازی‌های روی صحنه[1] به آن اشاره‌ای شود. خودم هم این تابوها را تجربه کرده‌ام. زمانی رابط رسانه‌ی گروه کنشگرانی بودم که می‌خواستند با هدف اعتراض بر ضد اجلاس اقتصادی جهانی برای تعطیلی سیستم حمل‌ونقل واشینگتن دی.سی. کارزار نافرمانی مدنی راه بیندازند. تا قبل شروع کارزار، وقتی با ظاهر و رخت‌ولباسی شبیه آنارشیست‌ها جایی ظاهر می‌شدی، کارمندی شاد و شنگول می‌آمد سراغت و می‌پرسید آیا راست است که دوشنبه مجبور نیست سر کار برود. بااین‌همه، گزارشگران تلویزیونی از سر وظیفه‌شناسی با شهروندان کارمند مصاحبه‌هایی را ترتیب می‌دادند و آن‌ها می‌گفتند که خیلی بد می شود اگر نتوانند به سر کار بروند. حتی جای تعجب نیست اگر برخی از این کارمندان همان‌هایی باشند که در بالا شرح دادیم، چون مشخص بود که این مصاحبه‌ها برای پخش در تلویزیون تهیه می‌شوند. به نظر نمی‌آید کسی آن‌قدر آزاد باشد که درباره‌ی این قبیل مسائل، دست‌کم در عرصه‌ی عمومی، احساس واقعی‌اش را بیان کند.

این احتمال را در نظر داشتم، اما نمی‌دانستم واقعاً چنین است یا نه. بنابراین در این مقاله گوشه‌ای از تجربه‌ام را نوشتم و مشتاق بودم که ببینم چه واکنشی را برمی‌انگیزد.

این مقاله‌ای بود که در اوت ۲۰۱۳ نوشتم:

1. stand-up comedy

در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند

در ۱۹۳۰، جان مینارد کینز[1] پیش‌بینی کرد که تا پایان قرنْ فناوری آن‌قدر پیشرفت می‌کند که کشورهایی مانند بریتانیای کبیر یا ایالات متحده‌ی آمریکا به بیش از پانزده ساعت کار در هفته نیازی ندارند. این حرف به دلایل متعددی درست بود. از منظر فناوری کاملاً توانایی تحققش را داریم، بااین‌حال اتفاق نیفتاده است. در عوض، گسترش فناوری در جریان است تا راه‌هایی را کشف کند که همگی بیشتر کار کنیم. برای تحقق این هدف باید شغل‌هایی عملاً بی‌فایده ایجاد شوند. مردم بسیاری به‌ویژه در اروپا و آمریکای شمالی، تمام زندگی شغلی‌شان را صرف انجام وظایفی می‌کنند که در خفا معتقدند واقعاً نیازی به انجامشان نیست. این وضعیت آسیب روانی و اخلاقی عمیقی را در پی دارد. زخم‌هایی را بر روح جمعی‌مان وارد می‌کند، اما تقریباً کسی سخنی از آن به میان نمی‌آورد.

چرا آرمان‌شهر موعود کینز، که همه بی‌صبرانه در دهه‌ی شصت منتظرش بودند، هرگز تحقق نیافت؟ استدلال رایج امروز این است که او این رشد عظیم مصرف‌گرایی را پیش‌بینی نکرده بود. در جایگاه انتخاب میان ساعات کاری کمتر و اسباب سرگرمی و لذت بیشتر، همه‌مان دسته‌جمعی دومی را انتخاب کرده‌ایم. این بُعد اخلاقی جالب ماجراست، اما فقط با لحظه‌ای تأمل می‌فهمیم این استدلال در عمل ممکن نیست. بله، از دهه‌ی بیست شاهد به‌وجودآمدن تنوع بی‌پایان شغل‌ها و صنایع جدید بوده‌ایم، اما تعداد بسیار کمی از آن‌ها با تولید و توزیع سوشی، گوشی‌های آیفون یا کفش‌های ورزشی مرغوب در ارتباط بوده‌اند.

پس این شغل‌های جدید دقیقاً کدام‌اند؟ به‌تازگی گزارشی منتشر شده است که با مقایسه‌ی اشتغال بین ۱۹۱۰ تا ۲۰۰۰ در آمریکا تصویر روشنی از اوضاع را به ما ارائه می‌دهد (توجه داشته باشیم که در انگلستان هم دقیقاً همین اتفاق افتاده است). در قرن گذشته، شمار افراد استخدام‌شده در شغل‌های خدمات خانگی، صنعت و بخش کشاورزی کاهش چشمگیری داشته است. در همان زمان، شمار «شاغلان در بخش‌های حرفه‌ای، مدیریتی، دفتری، فروش و خدمات» سه برابر شده

---

1. John Maynard Keynes

و «از یک‌چهارم کل کارمندان به سه‌چهارم» رسیده است. به بیان دیگر، شغل‌های تولیدی، چنان‌که پیش‌بینی شده بود، عمدتاً ماشینی شده‌اند. (حتی اگر کل کارگران صنعتی دنیا، از جمله توده‌های زحمتکش هند و چین، را در نظر بگیریم این کارگران دیگر درصد بزرگی از جمعیت جهان را، چنان‌که قبلاً بودند، تشکیل نمی‌دهند.)

اما به‌جای آن‌که ساعات کاری به میزان قابل‌توجهی کاهش یابند تا انسان‌ها آزادانه بتوانند برنامه‌ها، امیال، افکار و خواسته‌های شخصی‌شان را دنبال کنند، شاهد فربه‌شدن بخش اداری، حتی بیش از بخش خدماتی، بوده‌ایم؛ از جمله ایجاد صنایع کاملاً جدید مانند خدمات مالی، بازاریابی تلفنی یا توسعه‌ی بی‌سابقه‌ی بخش‌هایی نظیر حقوق کسب‌وکار، مدیریت دانشگاهی یا مدیریت سلامت، منابع انسانی و روابط عمومی. فارغ از افراد شاغل در این صنایع، افرادی هم شغلشان پشتیبانی اداری، فنی یا امنیتی برای این صنایع و همچنین، اجرای کارهای جانبی است (سگ‌شورها، مأموران شبانه‌ی تحویل پیتزا) و فقط به این دلیل شاغل‌اند که افراد بیشتری وقتشان را در شغل‌های دیگری صرف می‌کنند.

این‌ها شغل‌هایی بودند که پیشنهاد دادم «شغل‌های چرندوپرند» بنامیمشان.

گویی فردی فقط به این خاطر که همه‌ی ما را سرِ کار نگه دارد، شغل‌های چرندوپرند را ایجاد کرده است. دقیقاً رازی این‌جا نهفته است. در سرمایه‌داری این دقیقاً همان چیزی است که قرار نیست اتفاق بیفتد. بی‌گمان در دولت‌های ناکارآمد سوسیالیستی سابق، نظیر اتحاد جماهیر شوروی، که در آن اشتغالْ توأمان حق و وظیفه شمرده می‌شد، نظام به میزان لازم شغل ایجاد می‌کرد. (به همین دلیل در فروشگاه‌های شوروی سه کارمند یک تکه گوشت را می‌فروختند.) البته این همان مشکل رقابت بازار است که قرار است حل شود. بر اساس نظریه‌ی اقتصادی، در شرکتی که به‌دنبال سود اقتصادی است پرداخت پول به کارگرانی که اصلاً نیازی به استخدامشان نیست محلی از اعراب ندارد. بااین‌همه، هنوز هم به‌نوعی این اتفاق می‌افتد.

وقتی شرکت‌ها به بی‌رحمانه‌ترین شکل ممکن مشغول کوچک‌سازی‌اند، اخراج‌ها و افزایش حجم کار بدون افزایش دستمزد شامل حال آن دسته از کارگرانی می‌شود که در عمل چیزها را می‌سازند، به حرکت درمی‌آورند و تعمیر و نگهداری می‌کنند. از سوی دیگر، طی معجزه‌هایی عجیب و غریب، که کسی قادر به توضیحشان نیست،

شمار کارمندان اداری حقوق‌بگیر افزایش می‌یابد و روزبه‌روز کارمندان بیشتری پیدا می‌شوند که، مانند کارگران اتحاد جماهیر شوروی، روی کاغذ هفته‌ای چهل یا پنجاه ساعت کار می‌کنند، اما در عمل کار مفید آن‌ها، طبق پیش‌بینی کینز، پانزده ساعت است و باقی وقتشان را به ترتیب‌دادن سمینارهای انگیزشی یا شرکت‌کردن در آن‌ها، به‌روزکردن حساب‌های کاربری‌شان در فیس‌بوک یا دانلود سریال‌های تلویزیونی اختصاص می‌دهند.

بی‌تردید این مسئله نه اقتصادی، بلکه اخلاقی و سیاسی است. طبقه‌ی حاکم دریافته که جمعیت شاد و پربازده و دارای اوقات فراغت خطری مرگ‌بار است. (تصور کنید چه پیش می‌آمد، اگر در دهه‌ی شصت به چنین وضعیتی حتی نزدیک می‌شدیم!) از سوی دیگر، زمامداران ترجیح می‌دهند افراد احساس کنند که کار فی‌نفسه ارزشی اخلاقی است و گمان کنند کسی که حاضر نیست بیشتر ساعات بیداری‌اش را صرف کارهای جدی کند مستحق داشتن چیزی هم نیست.

زمانی گمان می‌کردم که افزایش روزافزون مسئولیت‌های اداری دپارتمان‌های دانشگاهی انگلستان تصویری از جهنم است. در این جهنم مجموعه افرادی حضور دارند که بخش عمده‌ی زمان کاری‌شان را به فعالیتی مشغول‌اند که نه دوست دارند و نه به‌ویژه تبحری در آن دارند. آن‌ها به‌جای قفسه‌سازان زبردست استخدام می‌شوند، اما بعد کاشف به عمل می‌آید که باید ماهی سرخ کنند. کار اصلی انجام نمی‌شود و در بهترین حالت فقط تعداد اندکی ماهی سرخ می‌شود. بااین‌حال، همه‌شان از این ناراحت‌اند که برخی همکارانشان ممکن است زمان بیشتری را صرف ساختن قفسه کنند و آن‌ها نتوانند سهم منصفانه‌شان را در سرخ‌کردن ماهی انجام دهند؛ انبوه ماهی‌های بدسرخ‌شده و بی‌مصرف در گوشه‌وکنار محل کار انباشته می‌شود و این همه‌ی کاری است که عملاً هر کس انجام می‌دهد.

به نظرم این توصیف نسبتاً دقیقی از پویایی‌های اخلاقی اقتصاد خود ماست.

دیگر فهمیده‌ام که هرگونه بحث این‌چنینی بلافاصله با مخالفت‌هایی مواجه می‌شود: «تو کی هستی که بگویی چه شغل‌هایی "ضروری" اند؟ اصلاً چه چیزی "ضروری" است؟ تو استاد انسان‌شناسی هستی، چه "نیازی" به آن داریم؟» (درواقع، تعداد زیادی از خوانندگانِ روزنامه‌های زرد وجود شغل من را تعریف

دقیقی از هزینه‌ی اجتماعی بیهوده می‌دانند.) از طرفی، این نظر کاملاً درست است. متر و معیاری برای ارزش‌گذاری اجتماعی وجود ندارد.

به خودم اجازه نخواهم داد به کسانی که خیال می‌کنند نقش معناداری در جهان دارند بگویم که چنین نیستند، اما تکلیف آن‌هایی که خودشان می‌دانند شغلشان بی‌فایده است چیست؟ چندی پیش، با یکی از دوستان مدرسه‌ام بعد از پانزده سال دیداری داشتم. خیلی تعجب کردم وقتی فهمیدم که او در این مدت شاعر و بعد، رهبر گروه موسیقی راک مستقلی شده است. بعضی آهنگ‌های این گروه را در رادیو شنیده بودم، اما گمان نمی‌کردم خواننده‌شان کسی است که سال‌ها می‌شناختمش. او خیلی بااستعداد و خلاق بود، آثار بسیار درخشانی داشت و زندگی انسان‌ها را در سراسر دنیا تحت تأثیر قرار داده بود. بااین‌حال، بعد از چند آلبوم ناموفق قراردادهایش را از دست داده بود و با وجود بدهی‌های به‌بارآمده و دختر نوزادش از کارش دست کشیده بود. به‌قول خودش: «راه بسیاری از انسان‌های بی‌هدف را انتخاب کرده بود: یعنی مدرسه‌ی حقوق». حالا وکیلی شرکتی بود و برای شرکتی خوش‌نام در نیویورک، کار می‌کرد. اولین کسی بود که قبول داشت شغلش کاملاً بیهوده است، موجب هیچ تغییری در جهان نمی‌شود و به بیان خودش نباید وجود داشته باشد.

در این‌جا سؤالات زیادی را می‌توان پرسید: درباره‌ی جامعه‌ای که گویی تقاضای بسیار اندکی برای شاعرها و موسیقی‌دانان بااستعداد و تقاضای بی‌حدوحصری را برای وکلای شرکتی ایجاد می‌کند چه می‌شود گفت؟ (پاسخ: اگر ۱ درصد از جمعیت بخش زیادی از دارایی مصرفی خود را کنترل کند، آن‌چه «بازار» می‌نامیم بازتاب چیزی است که آن‌ها گمان می‌کنند مفید و بااهمیت است نه کس دیگری.) حتی فراتر از آن، نشان می‌دهد که بیشتر انسان‌های دارای شغل‌های چرندوپرند دست‌آخر از وضع خود آگاه‌اند. درواقع، خیال می‌کنم تاکنون یک وکیل شرکتی را ندیده باشم که نمی‌دانسته شغلش چرندوپرند است. این وضعیت تقریباً در مورد تمام صنایع نوظهوری که در بالا نام بردم صادق است. طبقه‌ی بزرگی از متخصصان حقوق‌بگیری هستند که شما احتمالاً آن‌ها را در مهمانی‌ها دیده‌اید و اقرار کرده‌اید که شغل جالبی دارند (مثل انسان‌شناس‌ها)، اما آن‌ها از بحث‌کردن درباره‌ی کارشان اجتناب می‌کنند. یکی دو لیوان نوشیدنی به آن‌ها بدهید تا در باب

بیهودگی و احمقانه‌بودن شغلشان سخنرانی مفصلی را ایراد کنند.

این‌جا خشونت روان‌شناختی بنیادینی در جریان است. چگونه می‌توان از وجاهت کار سخن گفت، وقتی چنین تصور می‌شود که برخی از شغل‌ها نباید وجود داشته باشند؟ چگونه می‌توان دلخوری و خشم عمیق حاصل از این وضعیت را نادیده گرفت؟ بااین‌همه، از خصوصیات عجیب وغریب جامعه‌ی ماست که حاکمانش راهی، مانند مورد ماهی‌سرخ‌کن‌ها، خواهند یافت تا مطمئن شوند آن خشم دقیقاً افرادی را که کار معناداری انجام می‌دهند نشانه می‌گیرد. برای مثال، در جامعه‌ی ما این قانون کلی وجود دارد که هرچه شغل فردی به‌وضوح نفع بیشتری به دیگران برساند احتمالاً دستمزد کمتری بابتش دریافت می‌کند. همچنین، یافتن معیار سنجش عینی برای شغل‌ها دشوار است، اما راه آسان درک این موضوع پرسیدن این سؤال است که چه می‌شد اگر این طبقه افراد کلاً ناپدید می‌شدند؟ به خوبی‌ها و مزایای کار پرستاران، مأموران جمع‌آوری زباله و مکانیک‌ها فکر کنید؛ بدیهی است که اگر این مزایا دود شوند و به هوا بروند، نتایج فاجعه‌باری به بار خواهد آمد. بدون معلمان و کارگران باراندازها دیری نمی‌پاید که جهان به هم بریزد. حتی بدون نویسندگان داستان‌های علمی-تخیلی یا نوازندگان سبک اِسکا[۱] جهان آشکارا جای تحمل‌ناپذیرتری خواهد شد. حال اگر به همین منوال شغل همه‌ی سهامداران شرکت‌های خصوصی، دلالان سیاسی، پژوهشگران روابط عمومی، آمارنویسان شرکت‌های بیمه، بازاریابان تلفنی، مباشران و مشاوران حقوقی حذف شود، انسان چه تبعاتی را متحمل خواهد شد؟[۱] (بسیاری گمان می‌کنند وضع بشر بهبود چشمگیری خواهد یافت.) حالا به‌استثنای تعداد انگشت‌شماری افراد متبحر (مثل دکترها)، که وجودشان ضروری است، نتیجه‌ی این حذف فوق‌العاده خوب است.

گویی حسی فراگیر به ما می‌گوید اوضاع باید همین‌گونه باشد که هست. این یکی از نیروهای پنهان پوپولیسم جناح راست است. ممکن است در روزنامه‌های زرد خشم تحریک‌شده بر ضد کارگران مترویی را ببینید که به‌دلیل اختلافات و منازعاتشان بر سر قراردادها کار را تعطیل و شهر لندن را عملاً فلج می‌کنند. این واقعیت که کارگران مترو می‌توانند شهر لندن را فلج کنند نشان می‌دهد که کار آن‌ها ضروری است، اما انگار

---

۱. نوعی موسیقی جاز که دهه‌ی ۶۰ در جامائیکا رواج داشت. ـم.

این دقیقاً همان چیزی است که مردم را اذیت می‌کند. در ایالات متحده‌ی آمریکا، وضعیت را شفاف‌تر از این هم می‌شود دید. وقتی معلمان مدارس و کارگران صنعت خودرو به‌دنبال افزایش حقوق و مزایای خود بودند، جمهوری‌خواهان با موفقیت توانستند موجی از نارضایتی را بر ضد آن‌ها بسیج کنند (به‌جای آن‌که این موج را به‌طور خاص بر ضد مدیران مدارس یا مدیران صنعت خودرو، که عاملان اصلی نارضایتی بودند، بسیج کنند). گویی به آن‌ها می‌گفتند: «شما باید به کودکان آموزش بدهید! باید خودرو بسازید! باید سعی کنید شغل‌های واقعی داشته باشید! و مهم‌تر از همه، شما خیلی پررو هستید که انتظار حقوق بازنشستگی و خدمات درمانی دارید!»

کسی که روش کاری‌اش را معطوف به حفظ قدرت سرمایه‌ی مالی طراحی کرده بعید است که بتواند از پس کار بهتری برآید. کارگران مولد واقعی بی‌رحمانه زیر فشار و استثمارند. افراد باقیمانده هم به قشری قربانی متشکل از بیکاران عموماً تحقیرشده و قشری بزرگ‌تر تقسیم می‌شوند که حقوق می‌گیرند تا کاری انجام ندهند؛ قشری که موقعیت‌های کاری‌شان برای هماهنگی با دیدگاه‌ها و حساسیت‌های طبقه‌ی حاکم، به‌ویژه تجسم مالی آن، طراحی شده است (مدیران، رئیسان و ...). اما هم‌زمان نوعی نارضایتی فزاینده نیز بر ضد افرادی که کارشان ارزش اجتماعی روشن و غیرقابل‌انکاری دارد در حال ظهور است. قطعاً این نظام به‌هیچ‌وجه آگاهانه طراحی نشده، بلکه حاصل یک قرن آزمون و خطاست. این‌گونه می‌توان روشن کرد که چرا با وجود ظرفیت‌های فناوری‌هایمان، نتوانستیم ساعت کاری را به سه، چهار ساعت در روز کاهش دهیم.

مقاله‌ام با استقبال زیادی مواجه شد و همین استقبال بالا، فرضیه‌ی مقاله‌ی من را تأیید می‌کرد. مقاله‌ی «در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند»[1] مثل توپ صدا کرد.

طنز ماجرا آن‌جا بود که دو هفته بعد از انتشار مقاله، همان دو هفته‌ای بود که من و نامزدم تصمیم گرفته بودیم تعطیلات را با یکی، دو جین کتاب در کلبه‌ای در نواحی روستانشین کِبک[2] سپری کنیم. آن‌جا به اینترنت وایرلس دسترسی

---

1. "On the Phenomenon of Bullshit Jobs"   2. Quebec

نداشتیم و در موقعیت ناجوری قرار گرفته بودم و ناچار بودم بازتاب‌ها را فقط با تلفن همراهم دنبال کنم. مقاله به‌سرعت همه‌جا منتشر شده بود. در عرض چند هفته به ده‌ها زبان از جمله آلمانی، نروژی، سوئدی، فرانسوی، چکی، رومانیایی، روسی، ترکی، لتونیایی، لهستانی، یونانی، استونیایی، کاتالونیایی و کره‌ای ترجمه شده بود و در روزنامه‌ها، از سوئیس گرفته تا استرالیا، بازنشر شده بود. بازدیدهای مقاله در وب‌سایت مجله‌ی استرایک! از مرز یک میلیون گذشت و به‌خاطر این ترافیک شدید، سایت دچار مشکل شده بود. در وبلاگ‌ها بحث‌ها درباره‌اش آغاز شد. بخش نظرات رسانه‌ها پر بود از اعترافات متخصصان اداری. مردم برایم می‌نوشتند و از من راهنمایی می‌خواستند، یا می‌گفتند که برایشان الهام‌بخش بوده‌ام تا کارشان را ترک کنند و شغل هدفمندتری بیابند. این یکی از نظرهای پرشوری است که برای روزنامه‌ی استرالیاییِ کانبرا تایمز[1] نوشته شده است:

> عالی گفتی! زدی به هدف! من وکیل شرکتی هستم (به‌طور مشخص دادجوی مالیاتی). چیزی ندارم که به این جهان ارزانی کنم و همیشه احساس می‌کنم چقدر فلک‌زده‌ام. اصلاً خوشم نمی‌آید وقتی مردم آن‌قدر رو دارند که می‌پرسند: «پس چرا این کار را انجام می‌دهی؟» زیرا مسئله آن‌قدرها هم ساده نیست. این کار را انجام می‌دهم چون در حال حاضر تنها راه پیش روی من است که بتوانم ۱درصد در کاری مشارکت داشته باشم، و در ازای آن خانه‌ای در سیدنی برای خودم دست‌وپا کنم و فرزندان آینده‌ام را در آن بزرگ کنم. امروز به مدد فناوری احتمالاً با دو روز کارکردن می‌توانیم به اندازه‌ی قدیم، با پنج روز کارکردن، مولد و مثمر ثمر باشیم، اما از یک‌سو به‌دلیل حرص و طمع و از سوی دیگر به سبب سندروم کار زیاد، که دامن عرصه‌ی تولید را آلوده کرده است، همچنان بردگانی انگاشته می‌شویم که نه برای جاه‌طلبی‌های بی‌مزد و مواجب خود، بلکه برای افزایش سود دیگران کار می‌کنیم. ما چه به پیشرفت و تحول هوشمندانه‌ی عصر جدید باور داشته باشیم و چه

---

1. *Canberra Times*

> نداشته باشیم، انسان‌ها برای کارکردن ساخته نشده‌اند و به نظر من این فقط حرص و طمع ماست که، به پشتیبانی قیمت‌های تورمیِ مایحتاج زندگی، این بلا را در عرصه‌ی کار بر سرمان می‌آورد.[۲]

یک بار هوادار ناشناسی که عضو گروه تازه‌تأسیسی در شرکتی بود به من پیغام داد که مقاله را میان اعضای بخش خدمات مالی پخش کرده است. آن روز او پنج ایمیل با موضوع مقاله دریافت کرده بود (یکی از آن‌ها مشخصاً اشاره کرده بود افراد بسیاری در بخش خدمات مالی هستند که کار چندانی نمی‌کنند). هیچ‌کدامشان به این‌که واقعاً چنین حسی نسبت به کارشان دارند یا خیر پاسخ نداده بودند بلکه برعکس، مقاله را نادیده گرفته بودند چون عادت داشتند امور پیچیده را به دیگران واگذار کنند، اما خیلی زود شواهد آماری به‌درستی همه‌چیز را آشکار کرد.

۵ فوریه‌ی ۲۰۱۵، کمی بیش از یک سال پس از انتشار مقاله، در اولین دوشنبه‌ی سال نو، یعنی روزی که بیشتر ساکنان لندن از تعطیلات زمستانی به سر کار برمی‌گشتند، کسی تبلیغات روی ماشین‌های پارک‌شده در متروی لندن را با پوسترهایی چریکی، حاوی نقل‌قول‌هایی از مقاله‌ام، عوض کرده بود. چند تا از این نقل‌قول‌ها در ادامه آمده‌اند:

- خیلی از مردم روزهایشان را با انجام کارهایی سپری می‌کنند که عمیقاً باور دارند نیازی به آن‌ها نیست.
- انگار کسی نشسته و این شغل‌های بیهوده را ایجاد کرده است تا همه‌ی ما را سر کار بگذارد.
- این وضعیت آسیب اخلاقی و روانی عمیقی به بار می‌آورد. داغی بر روح جمعی‌مان خواهد گذاشت، اما تقریباً کسی از آن حرفی به میان نمی‌آورد.
- وقتی فردی در اعماق وجودش احساس می‌کند که جهان به شغلش نیاز ندارد، چگونه ممکن است از کرامت کار صحبت کند؟

واکنش به کارزار پوسترها موج دیگری از بحث و گفت‌وگو را در رسانه‌ها به راه انداخت (من هم حضور کوتاهی در شبکه‌ی خبری راشا تودی[1] داشتم) و در پی آن، مؤسسه‌ی نظرسنجی «یوگاو[2]» برای آزمایش این فرضیه با به‌کارگیری مستقیم زبان مقاله نظرسنجی‌ای در مورد انگلیسی‌ها انجام داد: مثلاً آیا شغلتان «تأثیر معناداری بر جهان دارد»؟ در کمال حیرت بیش از یک‌سوم، ۳۷درصد، مصاحبه‌شوندگان پاسخ دادند که شغلشان چنین نیست (۵۰درصد گفته بودند که شغلشان بر جهان تأثیر دارد و ۱۳درصد هم مطمئن نبودند).

این نرخ تقریباً دو برابر چیزی بود که پیش‌بینی کرده بودم؛ تصور می‌کردم که احتمالاً ۲۰درصد از شغل‌ها چرندوپرند باشند. پس از آن، نظرسنجی دیگری نیز در هلند انجام شد و نتیجه دقیقاً همان بود؛ درواقع، کمی بیشتر، ۴۰درصد از کارمندان هلندی گزارش دادند که وجود شغلشان ضرورت موجهی ندارد.

بنابراین نه‌تنها واکنش مردم، بلکه پژوهش‌های آماری نیز فرضیه را به‌شدت تأیید می‌کردند.

***

ما بی‌تردید با پدیده‌ی اجتماعی مهمی روبه‌رو هستیم که تقریباً توجه نظام‌مندی به آن نمی‌شود.[۳] گشودن راهی برای سخن‌گفتن از آن قطعاً برای افراد بسیاری کارساز بود و معلوم بود که باید بررسی بیشتری در مورد این موضوع انجام شود.

هدفم این‌جا انجام کاری نظام‌مندتر از کارم در مقاله‌ی اولیه است. مقاله‌ی ۲۰۱۳ برای مجله‌ای با رویکرد سیاست‌های انقلابی، نوشته شده بود و بر دلالت‌های سیاسی مسئله تأکید داشت. درواقع، آن مقاله یکی از سلسله مباحثی بود که در آن‌زمان مطرح کرده بودم مبنی‌بر این‌که ایدئولوژی نئولیبرال («بازار آزاد»)، که از زمان تاچر و ریگان جهان را به زیر سلطه‌ی خود درآورده بود، کاملاً خلاف چیزی است که ادعا می‌کند؛ آن ایدئولوژی اساساً پروژه‌ای سیاسی بود که خود را در ظاهر پروژه‌ای اقتصادی نشان می‌داد.

علت نتیجه‌گیری‌ام این بود که ظاهراً این استدلال تنها راه توجیه شیوه‌ی عمل و رفتار افرادی بود که در مسند قدرت بودند. نئولیبرالیسم همواره درباره‌ی رهاکردن

---

1. *Russia Today*
2. YouGov

جادوی بازار و جایگزینی بهره‌وری اقتصادی با همه‌ی ارزش‌های دیگر لفاظی کرده، اما تأثیر کلی سیاست‌های بازار آزاد این بوده که سرعت نرخ رشد اقتصادی در همه‌جا به‌جز چین و هند کاهش یافته، پیشرفت علم و فناوری متوقف شده و در بسیاری از ممالک ثروتمند، اولین بار است که در طول قرون و اعصار، انتظار می‌رود سطح رفاه نسل‌های جوان‌تر از والدینشان کمتر باشد. با وجود مشاهده‌ی این تأثیرات، پاسخ هواداران بازار آزاد همواره تجویز دوزهای قوی‌تر از همان داروست و سیاستمداران نیز طبق معمول این رویه را تصویب و اجرا می‌کنند. این موضوع برایم عجیب بود. اگر شرکتی خصوصی با هدف طراحی برنامه‌ای تجاری مشاوری استخدام می‌کرد، اما آن برنامه باعث کاهش شدید سود شرکت می‌شد، شرکت مشاور را اخراج می‌کرد یا دست‌کم از او می‌خواست که طرح دیگری را ارائه دهد. با اصلاحات بازار آزاد هرگز چنین اتفاقی نمی‌افتاد. هرچه آن‌ها بیشتر شکست می‌خوردند، بیشتر تأیید می‌شدند. تنها نتیجه‌گیری منطقی این بود که درواقع، ضرورت‌های اقتصادی این پروژه را هدایت نمی‌کردند.

پس هدایت‌کننده‌ی این پروژه چه چیزی بود؟ ظاهراً پاسخ این سؤال در ساختار فکری طبقه‌ی سیاسی نهفته بود. تقریباً تمام کسانی که تصمیمات کلیدی می‌گرفتند در دهه‌ی ۱۹۶۰، وقتی دانشگاه‌ها در مرکز آشوب‌های سیاسی قرار داشتند به کالج رفته بودند، و دانشجویان عمیقاً احساس می‌کردند که این چیزها دیگر نباید رخ بدهد. درنتیجه، ممکن بود نگران کاهش شاخص‌های اقتصادی باشند، اما از طرفی هم خوشحال بودند که ترکیبی از جهانی‌سازی، قدرت‌زدایی از اتحادیه‌ها و پدیدآوردن نیروی کار سخت‌کوش و کم‌درآمد ــ و در کنارش وعده‌های توخالی و پرخاشگرانه به خواسته‌های دهه‌ی شصتی‌ها به موازات فراهم‌کردن آزادی‌های فردی لذت‌بخش (با شعار «سبک زندگی لیبرال، امور مالی محافظه‌کار») ــ این تأثیر را داشت که هم‌زمان ثروت و قدرت را به‌سمت پول‌دارها سوق دهد و مبنای مخالفت‌های سازمان‌یافته با این قدرت را کاملاً از بین ببرد. ممکن بود که این رویه از نظر اقتصادی خوب پیش نرود، اما از نظر سیاسی کارکردی دل‌خواه و مطلوب، داشت. واضح است که انگیزه‌ای برای رهاکردن این سیاست‌ها نداشتند. تلاش کردم تا در مقاله‌ام به این موضوع بپردازم که وقتی فردی، به اسم بهره‌وری اقتصادی،

در حال انجام کاری بدون توجیه اقتصادی است (مثلاً فردی در طول روز هیچ کاری نمی‌کند و حقوق خوبی می‌گیرد)، کسی باید برای پرسیدن این‌که: «چه کسی سود می‌برد؟» و چگونه؟ یا به‌قول رومیان باستان کویی بونو[1]؟ پا پیش بگذارد.

این ایده بیش از آن‌که تئوری توطئه باشد، تئوری ضدتوطئه است. سؤالم این بود که چرا تابه‌حال اقدامی صورت نگرفته است. روندهای اقتصادی متعدد به دلایل گوناگونی شکل می‌گیرند، اما اگر مشکلاتی را برای ثروتمندان و قدرتمندان به وجود آورند، به نهادها فشار می‌آورند تا وارد عمل شوند و برای حل مسئله کاری کنند. به همین علت، پس از بحران اقتصادی ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹، بانک‌های سرمایه‌گذاری بزرگ از تنگنا نجات پیدا کردند، اما دارندگان وام‌های معمولی نتوانستند. همان‌طور که خواهیم دید، شغل‌های چرندوپرند به دلایل متعددی تکثیر می‌شوند. پرسش اساسی من این بود که چرا هیچ‌کس برای حل مسئله مداخله‌ای (می‌توان گفت «توطئه‌ای») نمی‌کند.

***

در این کتاب می‌خواهم کاری فراتر از این انجام دهم.

معتقدم که پدیده‌ی شغل چرندوپرند می‌تواند دریچه‌ای به روی مشکلات اجتماعی عمیق‌تر ما بگشاید. نه‌تنها باید از خود بپرسیم که چگونه چنین سهم عظیمی از نیروی کار شغل‌هایشان را بیهوده می‌دانند، بلکه باید بپرسیم که چرا افراد بسیاری این وضعیت را طبیعی و اجتناب‌ناپذیر و حتی مطلوب می‌بینند؟ سؤال عجیب‌تر این‌که اگر به این موضوع واقف و حتی بر این باورند که کاملاً بجاست صاحبان شغل‌های بیهوده بیشتر از افرادی که خیال می‌کنند کارشان مفید است حقوق بگیرند و محترم شمرده شوند و از آن‌ها قدردانی شود، پس چرا داشتن چنین شغل‌هایی باعث افسردگی و ناراحتی‌شان خواهد شد؟ شغل‌هایی که در آن‌ها بابت انجام هیچ کاری، یا کاری که گمان کنند منفعتی به دیگران نمی‌رساند، حقوق می‌گیرند؟ واضح است این‌جا مجموعه‌ای از افکار و امیال متناقض نقش دارند. یکی از اهدافم در این کتاب این است که افکار و امیال متناقض را سروسامان دهم. این سروسامان‌دادن ممکن است به معنای پرسیدن سؤالات واقعی و ملموس باشد:

---

1. Oui bono

مثل این‌که شغل‌های چرندوپرند چگونه پدید می‌آیند؟ همچنین ممکن است به معنی پرسیدن سؤالات عمیق تاریخی باشد؛ برای مثال، کی و چگونه پنداشتیم که خلاقیت باید جانکاه باشد یا چگونه به این باور رسیدیم که می‌شود وقت کسی را بفروشیم؟ و در نهایت، امکان دارد به معنی پرسیدن سؤالات بنیادی درباره‌ی طبیعت انسان باشد.

این کتاب همچنین، برای خدمت به هدفی سیاسی نوشته شده است.

دلم می‌خواهد این کتاب تیری باشد که به قلب تمدنمان نشانه می‌رود. شیوه‌ای که خودمان را ساخته و زیسته‌ایم ایرادی بسیار اساسی دارد. ما به تمدنی کار-محور تبدیل شده‌ایم، نه حتی تمدنی «کار خلاق-محور»، بلکه کاری که فرجام نهایی است و معطوف به خودش معنی می‌شود. گمان می‌کنیم وقتی مردان و زنان در شغل‌هایی که برایشان لذت‌بخش نیست کم کار می‌کنند، انسان‌های بدی هستند که ارزش عشق و مراقبت و یاری از سوی جوامع را ندارند. گویی دسته‌جمعی به بردگی خودمان تن داده‌ایم. واکنش سیاسی دسته‌جمعی‌مان به آگاهی از این‌که اغلب درگیر فعالیت‌های مطلقاً بیهوده و حتی زیان‌بخش هستیم، معمولاً به دستور شخصی که از او خوشمان نمی‌آید، رنجش و خشم از وجود این واقعیت است که آن بیرون حتماً کسانی هستند که در این دام نیفتاده‌اند. بنابراین نفرت، رنجش و بدگمانی به چسبی بدل شده‌اند که جامعه را منسجم نگه می‌دارند. این وضعیتی فاجعه‌بار است و آرزو دارم که به پایان برسد.

اگر این کتاب به هر روشی کوچک‌ترین کمکی به برچیدن این روند بکند، به زحمت نوشتنش می‌ارزد.

فصل ۱

شغل چرندوپرند چیست؟

بگذارید با شغلی شروع کنیم که احتمالاً نمونه‌ی الگوواره‌ای از شغل چرندوپرند است.

کِرت[1] برای یکی از پیمانکاران فرعی ارتش آلمان کار می‌کند. درواقع، او را یکی از پیمانکاران فرعیِ پیمانکاری فرعی از پیمانکار اصلی ارتش آلمان استخدام کرده است. او کارش را این‌گونه توصیف می‌کند:

> ارتش آلمان پیمانکاری دارد که کارهای فناوری اطلاعات را انجام می‌دهد.
> شرکت فناوری اطلاعات یک پیمانکار جزء دارد که مدیریت و اجرای طرح را بر عهده دارد.
> شرکت مجری طرح یک پیمانکار جزء دارد که نیروی انسانی را تأمین و مدیریت می‌کند و من برای آن شرکت کار می‌کنم.
> وقتی سرباز (الف) به دفتری منتقل می‌شود که دو اتاق پایین‌تر است، به‌جای این‌که فقط کامپیوترش را به دفتر جدید منتقل کند باید یک فرم پُرکند.
> پیمانکار فناوری اطلاعات فرم را دریافت می‌کند، افرادی آن را می‌خوانند و تأیید می‌کنند و به شرکت مجری طرح می‌فرستند.
> شرکت مجری طرح باید انتقال به دو اتاق پایین‌تر را تأیید و از شرکت ما درخواست نیرو کند.

---

1. Kurt

نیروهای شرکتی که در آن کار می‌کنم کاری را که مجری طرح بگوید انجام می‌دهند.
ایمیلی با این محتوا دریافت می‌کنم: «در زمان (ب) در پادگان (پ) باشید.» این پادگان‌ها معمولاً بین صد تا پانصد کیلومتر [۶۲ تا ۳۱۰ مایل] با خانه‌ام فاصله دارند، بنابراین باید ماشین کرایه کنم. ماشینی می گیرم و به‌سمت پادگان می‌روم، ورودم را به مأمور پادگان خبر می‌دهم، فرمی پر می‌کنم، کامپیوتر را باز می‌کنم و در جعبه می گذارم، جعبه را مهروموم می‌کنم، از یکی از نیروهای شرکت مجری طرح می‌خواهم که جعبه را به اتاق بعدی ببرد، آن‌جا مهروموم جعبه را باز می‌کنم، فرم دیگری پر می‌کنم، کامپیوتر را وصل می‌کنم، به مأمور اطلاع می‌دهم که به آن‌ها بگوید کارم چقدر طول کشیده است، چند جا را امضا می‌کنم، با همان ماشین کرایه‌ای به خانه برمی گردم، برای مأمور پادگان نامه‌ای، با همه‌ی مدارک کاری، ارسال و سپس پولم را دریافت می‌کنم.
بنابراین، به‌جای این‌که آن سرباز کامپیوترش را به اتاقی پنج متر آن‌طرف‌تر منتقل کند، دو نفر جمعاً ۶ تا ۱۰ ساعت رانندگی می‌کنند، حدود پانزده فرم اداری پر می‌کنند و چهارصد یورو از پول مالیات‌دهندگان را هدر می‌دهند.[1]

این وضعیت ممکن است نمونه‌ای کلاسیک از تشریفات دست‌وپاگیر و مضحک ارتش به نظر بیاید که ژوزف هلر[1] در ۱۹۶۱ در رمان تبصره‌ی ۲۲[2] آن را برملا کرد، اما استثنایی وجود دارد: در این داستان تقریباً هیچ‌کس واقعاً برای ارتش کار نمی‌کند. به‌لحاظ فنی، همه‌ی افراد در بخش خصوصی اشتغال دارند. قطعاً زمانی ارتش هر کشوری ارتباطات، مجری‌های طرح و بخش‌های نیروی انسانی مختص به خود را داشت، اما امروز همه‌شان را به لایه‌های متعدد بخش خصوصی برون‌سپاری می‌کند.

شغل کِرت احتمالاً نمونه‌ای عالی از شغل چرندوپرند محسوب می‌شود، زیرا اگر موقعیت شغلی‌اش حذف می‌شد، تغییر قابل‌ملاحظه‌ای در جهان به وجود نمی‌آمد.

---

1. Joseph Heller
2. *Catch*-22

احتمالاً اوضاع بهبود می‌یافت، زیرا پایگاه‌های ارتش آلمان روش معقولانه‌تری برای جابه‌جایی تجهیزات می‌یافتند. مهم‌تر از همه آن‌که نه‌تنها شغل کرت احمقانه است، بلکه خود کرت هم به‌خوبی از آن آگاه است. (درواقع، او در وبلاگی که داستانش را منتشر کرده بود در پایان از این ادعا دفاع کرده بود که برخلاف نظر جماعت سینه‌چاکان بازار آزاد که فوراً سروکله‌شان پیدا می‌شد ـوقتی در انجمن‌های اینترنتی همواره حضور دارندـ تا اصرار کنند ازآن‌جاکه شغلش در بخش خصوصی ایجاد شده است طبق تعریف باید هدف معقولی را دنبال کند، اما شغل او به هیچ دردی نمی‌خورد.)

به نظرم این یکی از ویژگی‌هایی است که شغل چرندوپرند را توضیح می‌دهد: شغلی کاملاً بیهوده؛ حتی فردی که باید هر روز انجامش دهد نمی‌تواند خود را متقاعد کند دلیل قانع‌کننده‌ای برای انجامش دارد. بسیاری اوقات دلایل قانع‌کننده‌ی متعددی برای انجام ندادنش وجود دارند. به‌هرحال، او متقاعد شده که شغلش بی‌فایده است.

پس بگذارید این را یکی از تعاریف موقتیِ مقدماتیِ در نظر بگیریم:

> **تعریف موقتی: شغل چرندوپرند نوعی شغل است که کاملاً بیهوده، غیرضروری یا زیان‌بار است و حتی کارمند مجری آن هم نمی‌تواند وجود آن را توجیه کند.**

بعضی از کارها چنان بیهوده‌اند که حتی اگر فرد مشغول در آن کار ناپدید شود، کسی متوجه نمی‌شود. معمولاً این اتفاق در بخش دولتی می‌افتد:

کارمند دولت اسپانیا شش سال از کارش جیم می‌شود تا اسپینوزا بخواند

جوییش تایمز[1]، ۲۶ فوریه، ۲۰۱۶

رسانه‌ای اسپانیایی گزارش داد که یکی از کارمندان دولتی این کشور دست‌کم شش

1. *Jewish Times*

سال بی‌این‌که کار کند حقوقش را جمع کرده و وقتش را برای خواندن و خبره‌شدن در آثار باروخ اسپینوزا، فیلسوف یهودی، صرف کرده است.

هفته‌ی گذشته، سایت خبری یورونیوز[1] گزارش داد که ماه پیش دادگاهی در شهر کادیس[2] در جنوب اسپانیا، خواکین گارسیا[3]ی شصت‌ونه‌ساله را برای حضور نداشتن در محل کارش در سازمان آب، آگوئا دِ کادیس[4]، به پرداخت حدوداً ۳۰هزار دلار جریمه محکوم کرد. او از ۱۹۹۶ مهندس این سازمان بود.

غیبتش اولین بار در ۲۰۱۰ آشکار شد، هنگامی که قرار بود به گارسیا برای خدمات طولانی‌اش مدالی را اهدا کنند. معاون شهردار، خورخه بلاس فرناندز[5]، تحقیقاتی را آغاز کرد که به کشف این موضوع منجر شد: گارسیا طی شش سال گذشته در محل کارش دیده نشده است.

به گزارش روزنامه‌ی اِل‌موندو[6] منابع ناشناسی که به گارسیا نزدیک بوده‌اند گفته‌اند که او از ۲۰۱۰ وقتش را صرف خواندن آثار اسپینوزا، یهودی مرتد قرن هفتم و اهل آمستردام، کرده بود. یکی از این منابع در گفت‌وگو با اِل‌موندو گفت که گارسیا در آثار اسپینوزا متبحر شده بود، اما چنین نبود که هرگز در محل کار حاضر نشود، نامنظم به سر کار می‌آمد.[۲]

این ماجرا در سرخط خبرهای اسپانیا قرار گرفت. در آن زمان که کشور با بحران اقتصادی شدید و نرخ بیکاری بالایی مواجه بود، خیلی بد بود که کارمندی دولتی می‌توانست بدون توجه و تذکر کسی سال‌ها از سر کارش فرار کند. بااین‌همه، دفاع گارسیا درخور توجه بود. توضیح داد که وقتی سال‌ها با وظیفه‌شناسی تصفیه‌خانه‌ی آب شهر را کنترل می‌کرد، عاقبت سازمان آب به مقامات بلندپایه‌ای واگذار شد که از او به خاطر سیاست‌های سوسیالیستی‌اش بیزار بودند و از واگذاری هرگونه مسئولیت به او امتناع کردند. این وضعیت روحیه‌اش را خیلی تضعیف کرد و در نهایت، ناچار شد برای افسردگی‌اش تحت درمان پزشک قرار گیرد. سرانجام، با موافقت روان‌درمانگرش تصمیم گرفت تا به‌جای این‌که کل روز در آن‌جا بنشیند و وانمود کند که خیلی پرمشغله است، از یک‌سو سازمان آب را مجاب کند که کارش

1. euronews.com
2. Cadiz
3. Joaquin Garcia
4. Agua de Cadiz
5. Jorge Blas Fernandez
6. *El Mundo*

تحت نظارت شهرداری بوده و شهرداری را متقاعد کند که کارش تحت نظارت سازمان آب بوده است و اگر مشکلی بود به آن رسیدگی کند، اما در عمل به خانه رفت و کاری مفید در زندگی‌اش انجام داد.[۳]

ماجراهای مشابه از بخش دولتی متناوباً به گوش می‌رسند. یکی از نمونه‌های رایج پستچی‌هایی‌اند که تصمیم می‌گیرند نامه‌ها را به‌جای تحویل‌دادن، در خلوتگاه‌ها و کپرها و زباله‌دانی‌ها بیندازند و درنتیجه، طی سالیان سال، انبوهی از هزاران کیلو نامه و بسته روی هم انباشته می‌شوند بی‌این‌که حتی انگشت کسی آن‌ها را لمس کند.[۴] در کتاب شاه رنگ‌پریده[1]، نوشته‌ی دیوید فاستر والاس[2]، که درباره‌ی زندگی در دفتر خدمات درآمد داخلیِ شهر پئوریای ایالت ایلینوی[3] است، ماجرا از این هم فراتر می‌رود: داستان این‌گونه اوج می‌گیرد که حسابرسی پشت میز کارش می‌میرد و روزها تکیه‌زده روی صندلی‌اش می‌ماند بی‌آن‌که کسی متوجه شود. ظاهراً این تصویری کاملاً مضحک است، اما در ۲۰۰۲ اتفاقی درست شبیه به این در شهر هلسینکی روی داد. حسابرس مالیاتی فنلاندی‌ای که در دفتری دربسته کار می‌کرد نشسته پشت میزش مرده بود و ۴۸ ساعت آن‌جا مانده بود، وقتی سی نفر از همکارانش آن دوروبر مشغول بودند. مدیرش گفت: «همکارانش گمان می‌کردند که می‌خواهد در سکوت کار کند و کسی مزاحمش نمی‌شد» و اگر دقیق شویم، می‌بینیم که ترجیح هوشمندانه‌ای است.[۵]

رویدادهای این‌چنینی زیادی هستند که موجب می‌شوند تا سیاستمدارانِ گوشه‌کنار جهان سهم بزرگ‌تری برای بخش خصوصی طلب کنند و همیشه مدعی‌اند که در آن‌جا خبر از چنین سوءاستفاده‌هایی نیست. اگرچه تابه‌حال چنین داستان‌هایی درباره‌ی کارمندان شرکت‌های پست فِدِکس[4] یا یوپی‌اس[5] نشنیده‌ایم که بسته‌های پستی را در کپرهای باغ‌ها انبار کنند، اما همان‌طور که در ماجرای کِرت دیدیم خصوصی‌سازی هم آشفتگی‌های مختص به خود را، اغلب ضعیف‌تر، به بار می‌آورد. بخش مضحک ماجرای کِرت روشن است، این‌که او در نهایت کارمند ارتش آلمان بود. ارتش آلمان طی سال‌ها به مسائل زیادی متهم شده است، اما ناکارآمدی جزء آن‌ها نبوده است. بااین‌حال، موج روبه‌رشد شغل‌های چرندوپرند

---

1. *The Pale King*
2. David Foster Wallace
3. Peoria, Illinois
4. FedEx
5. UPS

همه‌ی عرصه‌ها را آلوده کرده است. در قرن بیست‌ویکم، پیمانکار فرعی، پیمانکار فرعیِ پیمانکار فرعی، و پیمانکار فرعیِ پیمانکار فرعیِ پیمانکار فرعی حتی روی لشکرهای زرهی هم سایه انداخته‌اند؛ فرماندهان تانک‌ها مجبورند تشریفات بوروکراتیک پیچیده و مضحکی را به جا آورند تا تجهیزات را از اتاقی به اتاق دیگر انتقال دهند. افرادی که این مدارک را آماده می‌کنند حتی در وبلاگ‌ها شکلی ناشناس گلایه‌های مفصلی از روند ابلهانه‌ی امور را منتشر می‌کنند.

با درنظرگرفتن این موارد تفاوت اصلی میان بخش دولتی و خصوصی این نیست که کدام بیشتر یا کمتر کار بیهوده ایجاد می‌کنند. تفاوت حتی لزوماً در نوع کار بیهوده‌ای هم نیست که هرکدام ایجاد می‌کنند. تفاوت اصلی این است که کار بیهوده در بخش خصوصی شاید بیشتر تحت نظارت قرار می‌گیرد. همان‌گونه که خواهیم دید، تعداد زیادی از کارمندان بانک‌ها، کارخانه‌های داروسازی، و شرکت‌های مهندسی آن‌قدر وقت دارند که بتوانند حساب‌های کاربری فیس‌بوکشان را به‌روزرسانی کنند، اما در بخش خصوصی محدودیت‌هایی وجود دارد. اگر کِرت می‌خواست به‌راحتی از سر کار جیم شود و به مطالعه‌ی فیلسوف یهودی قرن نوزدهمی موردعلاقه‌اش بپردازد، بلافاصله موقعیتش را از دست می‌داد. اگر سازمان آب کادیس خصوصی شده بود، احتمالاً مدیران خواکین گارسیا، که از او خوششان هم نمی‌آمد، او را از مسئولیت‌هایش عزل می‌کردند، اما از او انتظار می‌رفت که هر روز پشت میز کارش بنشیند یا شغل دیگری برای خودش پیدا کند.

این تصمیم‌گیری را به خوانندگان واگذار می‌کنم که آیا چنین وضعیتی باید اصلاح شود یا نه.

چرا آدم‌کش مافیایی نمونه‌ی خوبی از شغل چرندوپرند نیست؟

درمجموع، آن‌چه «شغل‌های چرندوپرند» می‌نامم شغل‌هایی‌اند که در درجه‌ی اول، کاملاً از وظایفی تشکیل می‌شوند که فرد شاغل آن‌ها را بیهوده، غیرضروری و زیان‌بار می‌داند. شغل‌هایی‌اند که اگر از بین بروند هم چیزی تغییر نمی‌کند. مهم‌تر از همه، شغل‌هایی‌اند که مجریانشان احساس می‌کنند که نباید وجود داشته باشند.

ظاهراً سرمایه‌داری معاصر آکنده از چنین شغل‌هایی است. همان‌طور که در پیشگفتار اشاره کردم نظرسنجی مؤسسه‌ی «یوگاو» نشان داد که در بریتانیا فقط ۵۰درصد از افرادی که شغل تمام‌وقت داشتند از تأثیر معنادار شغلشان بر جهان کاملاً مطمئن بودند و ۳۷درصد کاملاً اطمینان داشتند که چنین نیست. طبق نظرسنجی مؤسسه‌ی شاوتِن و نِیلیسن[۱] در هلند، نرخ افرادی که مطمئن بودند کارشان تأثیری بر جهان ندارد ۴۰درصد بود.[۶] می‌بینیم که ارقام سرسام‌آورند! بااین‌همه، درصد بسیار بالایی از شغل‌ها کارهایی انجام می‌دهند که کسی آن‌ها را بیهوده نمی‌داند. باید پذیرفت که درصد پرستاران، رانندگان اتوبوس، دندان‌پزشک‌ها، رفتگران، کشاورزان، معلمان موسیقی، تعمیرکاران، باغبانان، آتش‌نشان‌ها، طراحان صحنه، لوله‌کش‌ها، روزنامه‌نگاران، بازرسان امنیتی، موسیقی‌دانان، خیاطان و انتظامات مدارس که به سؤال: «آیا شغلتان تأثیر معناداری بر جهان دارد؟» پاسخ: «خیر» داده‌اند، تقریباً صفر است. تحقیقات خود من نشان می‌دهند که کارمندان فروشگاه‌ها، کارگران رستوران‌ها و سایر ارائه‌دهندگان خدمات سطح پایین نیز به‌ندرت شغلشان را بیهوده می‌دانند. بسیاری از کارگران خدماتی از شغلشان نفرت دارند، اما حتی همان‌ها می‌دانند کاری که انجام می‌دهند تأثیر معناداری بر جهان می‌گذارد.[۷]

بنابراین، اگر ۳۷ تا ۴۰درصد از جمعیت شاغل کشوری ادعا می‌کنند که بودونبود شغلشان هیچ تغییری ایجاد نمی‌کند، و بخش قابل‌توجه دیگری گمان می‌کنند که ممکن است تغییری ایجاد نکند، فقط می‌توان نتیجه گرفت که اگر کسی در خفا گمان کند یکی از کارمندان دفتری شغلش چرندوپرند است، قطعاً خود آن کارمند هم چنین اعتقادی دارد.

***

هدف اصلی‌ام در این فصل ارائه‌ی تعریفی از شغل‌های چرندوپرند است؛ در فصل بعد سنخ‌شناسی‌ای از انواع اصلی شغل‌های چرندوپرند را ارائه می‌دهم. این سنخ‌شناسی آغازگر بررسی چگونگی پدیدآمدن شغل‌های چرندوپرند، علت رواج گسترده‌ی آن‌ها، و بررسی اثرات روان‌شناختی و اجتماعی و سیاسی آن‌ها در فصل‌های بعد است. به باور من، این اثرات بسیار جانکاه‌اند. ما جوامعی را ساخته‌ایم

---

1. Schouten & Nelissen

که بیشتر افراد در دام شغل‌های بی‌حاصل گرفتار شده‌اند، آزرده‌خاطرند و از افرادی که مفیدترین کارها را در اجتماع انجام می‌دهند و نیز افرادی که اصلاً کارِ مزدی انجام نمی‌دهند به‌یک‌اندازه بیزارند. پیش از آن‌که بتوانیم وضعیت را تحلیل کنیم، لازم است که با برخی از مخالفت‌های احتمالی آشنا شویم.

شاید خواننده در تعریف اولیه‌ام متوجه ابهام خاصی شده باشد. من شغل‌های چرندوپرند را کارهایی توصیف کردم که اجراکنندگان آن‌ها را «بیهوده، غیرضروری یا حتی زیان‌بار» می‌پندارند، اما بی‌تردید شغل‌های فاقد تأثیری چشمگیر بر جهان با شغل‌هایی که اثرات زیان‌باری بر جهان دارند یکی نیستند. بسیاری از ما بر این باوریم که آدمکش مافیایی در کل بیشتر به جهان ضرر می‌رساند تا منفعت، اما آیا می‌شود آدم‌کشی را واقعاً شغلی چرندوپرند دانست؟ ظاهراً این‌طور نیست.

چنان‌که سقراط می‌گوید وقتی چنین می‌شود ـ وقتی تعاریفمان نتایجی به بار می‌آورند که به‌لحاظ شهودی برایمان قابل‌قبول نیستندـ به این دلیل است که به آن‌چه واقعاً فکر می‌کنیم آگاه نیستیم. (بنابراین، به نظر او نقش حقیقی فیلسوف‌ها این است که به مردم بگویند تابه‌حال چه چیزی را می‌دانسته‌اند، اما نسبت به آن آگاه نبوده‌اند. می‌توان گفت که انسان‌شناسانی مانند من هم کاری مشابه این را انجام می‌دهند.) عبارت «شغل چرندوپرند» به‌وضوح با همه‌ی انسان‌ها در ارتباط است و هر فرد به‌نوعی حسش می‌کند. به عبارت دیگر افراد، دست‌کم در برخی از سطوح شهودی و تلویحی، نقدهایی در ذهنشان دارند که به گفتن: «این شغلی چرندوپرند است» یا: «این شغل بدی است، اما چرندوپرند نیست» وادارشان می‌کند. بسیاری از افرادِ دارای شغل‌های زیان‌بار احساس می‌کنند که این عبارت متناسب با آن‌هاست اما، بقیه به وضوح چنین احساسی ندارند. بهترین راه دستیابی به نقدها بررسی موارد لبِ مرزی است.

پس چرا چرندوپرند دانستن شغل آدمکش اشتباه به نظر می‌رسد؟[۸]

به گمانم دلایل متعددی وجود دارد، اما یکی از آن‌ها این است که آدم‌کش مافیایی (برخلاف مثلاً دلال ارز یا پژوهشگر بازاریابی برند) بعید است ادعاهای دروغین داشته باشد. صحیح است، عضو مافیا معمولاً ادعا می‌کند که این کار «کسب‌وکارش» است، اما تا جایی که بشود به ماهیت واقعی شغلش اعتراف کند، سعی می‌کند نسبت به کاری که انجام می‌دهد کاملاً صریح باشد. احتمالاً وانمود

نمی‌کند که شغلش برای جامعه سودمند است، حتی ادعا نمی‌کند عضو گروهی است که محصولات یا خدمات سودمندی را به جامعه ارائه می‌دهند و اگر هم چنین کند، در حد تظاهری مختصر است.

به کمک این نکته می‌توانیم تعریفمان را اصلاح کنیم. شغل‌های چرندوپرند صرفاً شغل‌های بی‌فایده یا زیان‌بار نیستند، بلکه باید درجاتی از تظاهر و فریب‌کاری هم در خود داشته باشند. درواقع، فرد کارمند مجبور است تظاهر کند که شغلش برای مقاصد موجهی ایجاد شده، حتی اگر در خفا این ادعاها را مضحک بداند. بین تظاهر و واقعیت باید شکاف‌هایی وجود داشته باشد. (این جمله از نظر اخلاقی معقول است[۹]: «چرندوپرندبودن» در نهایت، نوعی نادرستی است.[۱۰])

پس شاید بتوانیم تعریف دومی را ارائه دهیم:

> **تعریف موقتی ۲: شغل چرندوپرند نوعی شغل کاملاً بیهوده و غیرضروری و زیان‌بار است که کارمند هم نمی‌تواند وجودش را توجیه کند، حتی اگر ناچار به تظاهر باشد.**

قطعاً به دلیل دیگری هم می‌توان گفت که چرا آدم‌کشی نباید شغل چرندوپرندی محسوب شود. آدم‌کش شخصاً معتقد نیست که شغلش نباید وجود داشته باشد. بسیاری از اعضای مافیا باور دارند که بخشی از سنتی قدیمی و شرافتمندند که در نوع خودش ارزشمند است، خواه موجب منفعت اجتماعی عمومی‌تری باشد یا نباشد. اتفاقاً این هم دلیلی برای چرندوپرند نبودن شغل «ارباب فئودال» است. شاهان، اِرل‌ها[۱]، امپراتورها، پاشاها، امیرها، اشراف‌زادگان، زمین‌داران، ملاکان و افرادی شبیه به این‌ها از لحاظ منطقی ممکن است افراد به‌دردنخوری باشند. بسیاری از ما ادعا داریم (و من هم موافقم) که آن‌ها اثرات ویرانگری در سرنوشت انسان‌ها داشته‌اند، اما خودشان این‌طور خیال نمی‌کنند. بنابراین، به‌جز شاهی که در خفا مارکسیست یا جمهوری‌خواه است، می‌توان با اطمینان گفت که «پادشاهی» شغلی چرندوپرند نیست.

---

۱. لقب گروهی از نجیب‌زادگان انگلیس. ـم.

این نکته‌ی مهمی است که باید آن را به خاطر بسپاریم، زیرا بیشتر افرادی که آسیب جدی به جهان وارد می‌کنند به این آسیب‌ها آگاه نیستند، چون محافظت ملازمانشان مانعی در برابر این آگاهی است. آن‌ها به انبوه بی‌کران نوکران و بله‌قربان‌گویان مواجب‌بگیر ایمان دارند که دورشان گرد آمده‌اند تا دلیلی برای مثمر ثمر بودنشان باشند. (امروزه این استدلال برای سازمان‌های پژوهشی نیز صادق است) و همچنین، برای مدیرعاملان بانک‌های سرمایه‌گذاری مبتنی‌بر سفته‌بازی مالی و نیز، دیکتاتورهای نظامی در کشورهایی مانند کره شمالی و آذربایجان. خانواده‌های مافیایی شاید چون ادعا و خودنمایی چندانی ندارند غیرعادی باشند، اما در نهایت، آن‌ها نسخه‌های غیرقانونی کوچکی از همان سنت فئودالی و در اصل، بازوهای اجرایی اربابان محلی در سیسیل‌اند که به‌مرور زمان فعالیت خود را راه می‌اندازند.[۱۱]

به یک دلیل دیگر هم آدم‌کشی نمی‌تواند شغلی چرندوپرند باشد؛ این‌که اساساً هنوز به‌درستی روشن نیست که آدم‌کشی «شغل» است یا نه. درست است که امکان دارد آدم‌کش ذیل عناوینی به استخدام سردسته‌ی سازمان تبهکاری محلی درآید. شاید سردسته‌ی تبهکاران کاری امنیتی و ساختگی در کازینویش به او بدهد. در آن صورت، می‌توانیم آن شغل را صراحتاً چرندوپرند بدانیم به‌هرحال، او برای ظرفیت آدمکشی‌اش حقوق دریافت نمی‌کند.

***

به کمک این نکته می‌توانیم تعریفمان را فراتر ببریم. وقتی افراد از شغل‌های چرندوپرند حرف می‌زنند، عموماً به شغلی اشاره دارند که در آن پولی، خواه حقوق خواه دستمزد، در ازای کاری به کسی پرداخت می‌شود (مشاوره‌های باحقوق هم غالباً جزء این کارها هستند). طبیعتاً بسیاری از افرادی که به روش خویش‌فرما کار می‌کنند به دروغ وانمود می‌کنند خدمات سودمندی را ارائه می‌دهند و از این راه از مردم پول می‌گیرند (معمولاً آن‌ها را کلّاش، شیّاد، شارلاتان یا متقلّب می‌نامیم). از سوی دیگر، افرادی خویش‌فرما هم هستند که از تهدید یا آسیب‌رساندن به دیگران پول درمی‌آورند (معمولاً آن‌ها را تبهکار، سارق، زورگیر یا دزد می‌نامیم). دست‌کم در مورد اول قطعاً می‌توانیم از چرندوپرندبودن صحبت کنیم، اما از شغل‌های

چرندوپرند نه، زیرا آن‌ها به معنای واقعی کلمه «شغل» نیستند. کلاهبرداری فعالیت است نه حرفه، بنابراین، شغلی لبِ مرزی است. انسان‌ها گاه از سارقان حرفه‌ای حرف می‌زنند، اما فقط برای گفتن این‌که دزدی منبع درآمد اصلی آن‌هاست.[۱۲] هیچ‌کس به سارق دستمزد یا حقوق ثابت نمی‌دهد تا از دیوار خانه‌های مردم بالا برود و به همین علت، نمی‌توان گفت که سرقت‌کردن دقیقاً شغل است.[۱۳]

با این ملاحظات می‌توانیم چیزی را تدوین کنیم که به نظر من می‌تواند تعریف کاربردی نهایی باشد:

> **تعریف نهایی کار: شغل چرندوپرند نوعی شغل با حقوق است که کاملاً بیهوده و غیرضروری و زیان‌بار است و حتی کارمند هم نمی‌تواند وجودش را توجیه کند، هرچند از شروط کار است که کارمند به‌ناچار وانمود کند چنین نیست.**

در باب اهمیت عنصر ذهنی و نیز این‌که چرا می‌شود پذیرفت افرادی که شغل‌هایشان را چرندوپرند می‌دانند عموماً درست می‌گویند

به نظرم تعریفمان برای برآوردن هدف این کتاب تعریف مفید و خوبی است.

برای خواننده‌ی حواس‌جمع ممکن است ابهامی باقی مانده باشد. این تعریف بیشتر ذهنی است. شغل چرندوپرند را شغلی تعریف می‌کنم که کارمند آن را بیهوده، غیرضروری و زیان‌بار می‌داند، همچنین گمان می‌کنم که کارمند درست می‌گوید.[۱۴] فرضم این است که در این‌جا واقعیتی بنیادین وجود دارد. چنین فرضی باید وجود داشته باشد وگرنه دچار سردرگمی خواهیم شد، زیرا بسته به تغییر وضع و حال برخی از کارمندان دمدمی‌مزاج، یک کار مشخص روزی ممکن است چرندوپرند دانسته شود و روز بعد نه. جان کلام، ازآن‌جاکه چیزی به نام ارزش اجتماعی وجود دارد، جدا از ارزش صِرف بازار، و ازآن‌جاکه هیچ‌کس تابه‌حال راهی مناسب برای سنجش و ارزیابی‌اش نیافته، تصور آن کارمند هم تقریباً نزدیک به تصور کسی است که در حال به‌دست‌آوردن ارزیابی دقیقی از اوضاع است.[۱۵]

بیشتر اوقات، کاملاً واضح است که چرا باید این‌گونه باشد. اگر کارمند اداره‌ای ۸۰درصد از وقتش را صرف شکلک‌ساختن با تصویر گربه‌ها می‌کند، ممکن است همکارانش در کابین کناری از این کارش خبر داشته یا نداشته باشند، اما خودش به‌خوبی می‌داند که دارد چه کاری انجام می‌دهد. حتی در موارد پیچیده‌تر این سؤال مطرح می‌شود که آن کارمند واقعاً چقدر در کار آن سازمان مشارکت دارد، به نظرم جواب درست این است که خود کارمند بهتر از هر کسی خبر دارد. می‌دانم که این موضع‌گیری در برخی از موقعیت‌های خاص بحث‌برانگیز خواهد شد. مدیران و سایر صاحب‌منصبان معمولاً ادعا می‌کنند بیشتر افرادی که برای شرکتی بزرگ کار می‌کنند درک درستی از سهم و مشارکت خود ندارند، زیرا تصویر جامعی از وضعیت شرکت فقط از ابتدا قابل‌مشاهده است. نمی‌گویم که این حرف کاملاً نادرست است: کارمندان دون‌پایه‌تر غالباً برخی از بخش‌ها را در زمینه و بستری بزرگ‌تر نمی‌بینند یا این‌که در جریانشان قرار نمی‌گیرند. این وضعیت به‌ویژه هنگامی صادق است که شرکت درگیر موضوعی غیرقانونی است.[۱۶] بنابر تجربه‌ام، هر کارمند زیردستی که مدتی برای مجموعه‌ای کار می‌کند بعد از یکی، دو سال طبیعتاً محرم می‌شود و در جریان اسرار شرکت قرار می‌گیرد.

البته استثنا هم وجود دارد. گاهی اوقات مدیران عامدانه وظایف را به‌گونه‌ای تقسیم می‌کنند که کارمندان متوجه نشوند تلاششان چه نقشی در هدف نهایی شرکت دارد. بانک‌ها غالباً چنین می‌کنند. حتی در برخی از کارخانه‌های آمریکا دیده‌ام که بسیاری از کارگران خط تولید نمی‌دانستند کارخانه چه محصولی تولید می‌کند، اگرچه در برخی موارد علت آن است که صاحبان کارخانه عمداً افرادی را استخدام می‌کنند که زبان انگلیسی نمی‌دانند. بااین‌حال، در چنین مواردی کارگران تمایل دارند کار خود را مفید تلقی کنند، اما نمی‌دانند چگونه. درمجموع، به نظرم کارمندان معمولی باید بدانند، دست‌کم بهتر از دیگران، که در محل کارشان چه می‌گذرد و کارشان در فعالیت شرکت نقش دارد یا ندارد.[۱۷] در مراتب بالاتر، این موضوع همیشه شفاف نیست. یکی از موضوعاتی که در پژوهش‌هایم مدام با آن مواجه بودم کارمندان دون‌پایه‌ای بودند که با تعجب می‌پرسیدند: «آیا سرپرستم واقعاً خبر دارد که ۸۰درصد از وقتم را صرف شکلک‌ساختن با تصویر گربه‌ها می‌کنم؟ آیا آن‌ها وانمود می‌کنند که نمی‌دانند یا واقعاً در جریان نیستند؟» همچنین، وقتی شما در زنجیره‌ی کارمندان بلندپایه‌تر باشید،

هرچه افراد با دلایل بیشتری امور را از شما پنهان کنند، وضعیت بدتر خواهد شد.

مسئله زمانی بغرنج می‌شود که این سؤال پیش می‌آید: آیا برخی از شغل‌های خاص (مثل بازاریابی تلفنی، تحقیقات بازار، مشاوره) چرندوپرندند یا نه، یعنی امکان دارد مدعی شوند که ارزش اجتماعی مثبتی را تولید می‌کنند یا نه. به نظرم بهترین کار نشستن پای قضاوت افرادی است که مجریان این شغل‌ها هستند. در نهایت، ارزش اجتماعی را عمدتاً مردم تعیین می‌کنند. پس، کدام افراد برای قضاوت ارجح‌ترند؟ حرفم این است که در صورت ارجح‌بودن نظر افراد شاغل در حرفه‌ای خاص، که در خفا معتقدند شغلشان فاقد ارزش اجتماعی است، باید فرض را بر درست‌بودن نظرشان گذاشت.[۱۸]

قطعاً افراد ایرادگیر در این‌جا هم مخالفت‌هایی را مطرح خواهند کرد. آن‌ها احتمالاً می‌پرسند: چگونه می‌توان با قطعیت فهمید که بیشتر افراد شاغل عمیقاً چه فکری می‌کنند؟ بدیهی است که نمی‌توان فهمید. حتی اگر امکان نظرخواهی از لابی‌گرها و مشاوران مالی فراهم باشد، معلوم نیست که چند نفر پاسخ درستی بدهند. صحبت‌های مفصلم در مقاله‌ی اصلی در مورد صنایع به‌دردنخور بر این فرض استوار است که لابی‌گرها و مشاوران مالی عمدتاً از به‌دردنخور بودنشان آگاه‌اند. این فکر به ذهن همه‌شان نه، اما به ذهن بیشترشان خطور کرده است که اگر شغلشان وجود نداشته باشد، هیچ‌چیز باارزشی از جهان کم نمی‌شود.

شاید اشتباه می‌کنم. ممکن است لابی‌گرها و مشاوران مالی واقعاً به نظریه‌ی ارزش اجتماعی‌ای پایبند باشند که شغلشان را برای سلامتی و سعادت انسان‌ها ضروری می‌داند، بنابراین، شاید با خیال راحت در تخت خود آرمیده باشند مطمئن از این‌که شغلشان موهبتی است برای همه. گمان می‌کنم این اتفاق وقتی روی می‌دهد که کسی در سلسله‌مراتب سازمانی ترفیع رتبه بگیرد، زیرا ظاهراً این رویه‌ای عمومی است که هرچه افراد قدرتمند در جهان بیشتر خرابکاری کنند، بله‌قربان‌گویان و تبلیغاتچی‌های بیشتری دورشان جمع می‌شوند. با این استدلال که آن افراد قدرتمند کارشان را واقعاً خوب انجام می‌دهند و درنتیجه، احتمال بیشتری وجود دارد که دست‌کم برخی از آن قدرتمندها به این افراد اعتماد کنند و در حلقه‌ی افراد نزدیک خود واردشان کنند.[۱۹] لابی‌گرهای شرکتی و مشاوران مالی قطعاً مسئول سهم بزرگی

از آسیب‌های واردشده به جهان‌اند (دست‌کم آن آسیبی که از وظایف حرفه‌ای این افراد وارد شده است). شاید آن‌ها واقعاً مجبورند که به کارشان ایمان بیاورند.

در آن حالت، امور مالی و لابی‌گری به‌هیچ‌وجه شغل‌های چرندوپرندی نیستند، بلکه درواقع، شبیه به آدم‌کشی‌اند. ظاهراً در جایگاه‌های بسیار بالای سلسله‌مراتب واقعاً چنین است. در ۲۰۱۳، در مقاله‌ی اصلی‌ام، اشاره کردم که هرگز وکیلی را ندیده‌ام که شغلش را چرندوپرند نداند، اما قطعاً آن حرف را بر مبنای نظر آن دسته از وکلایی گفته‌ام که قبلاً شاعر و موسیقی‌دان بوده‌اند یا حتی مهم‌تر از آن، بر مبنای نظر آن دسته‌ای که مرتبه‌ی شغلی خیلی بالایی نداشته‌اند. احساس می‌کنم که وکلای شرکتی بسیار قدرتمند گمان می‌کنند شغلشان کاملاً موجه و مشروع است. شاید هم اهمیت چندانی نمی‌دهند که کارشان همراه با خیر است یا با شر.

در جایگاه‌های بسیار بالای سلسله‌مراتب مالی وضعیت دقیقاً همین‌طور است. در آوریل ۲۰۱۳، کاملاً تصادفی گذرم به کنفرانسی با موضوع «اصلاح نظام بانکی» افتاد که در بانک فدرال رزرو فیلادلفیا[1] برگزار می‌شد. جفری ساکس[2]، اقتصاددان برجسته‌ی دانشگاه کلمبیا، که به طراحی اصلاحات «شوک‌درمانی» اتحاد جماهیر شوروی سابق شهرت داشت، به شکل ویدیویی و زنده در این کنفرانس شرکت داشت. او همه‌ی حضار را با معرفی پدیده‌ای شوکه کرد؛ پدیده‌ای که روزنامه‌نگاران محافظه‌کار ممکن است آن را ارزیابی «کاملاً بی‌طرفانه» مسئولان مؤسسات مالی آمریکا توصیف کنند. اظهارات ساکس به‌ویژه به آن سبب ارزشمند بود که، همان‌طور که خودش هم تأکید می‌کرد، شمار زیادی از این افراد کاملاً بر ضدش بودند، زیرا تا آن زمان خیال می‌کردند (و حق هم داشتند) در یک جبهه‌اند و او پشتیبانشان است:

> ببینید همین الآن بسیاری از این افراد را به‌طور مرتب در وال استریت ملاقات می‌کنم... می‌شناسمشان. افرادی که با آن‌ها ناهار می‌خورم. بی‌پرده بگویم: به نظرم وضعیت اخلاقی موجود بیمارگونه است. [این افراد] هیچ مسئولیتی در قبال پرداخت مالیات احساس نمی‌کنند، هیچ مسئولیتی در قبال مشتریانشان احساس نمی‌کنند، هیچ مسئولیتی در قبال طرفین

---

1. Philadelphia Federal Reserve
2. Jeffrey Sachs

> معامله‌ها احساس نمی‌کنند. آن‌ها سرسخت، طمع‌کار، پرخاش‌جو و حقیقتاً خارج از کنترل‌اند. سیستم را به میزان قابل ملاحظه‌ای دست‌کاری می‌کنند. واقعاً تصور می‌کنند که حقی خدادادی دارند تا به هر اندازه و به هر طریقی، قانونی یا غیرقانونی، پول به جیب بزنند.
> اگر به کمپین‌های حمایتی نگاهی بیندازیم، می‌بینیم که بازارهای مالی مهم‌ترین کمپین‌های حمایتی در آمریکا هستند. ما در مرکز سیاستی فاسد قرار داریم که هر دو حزب تا گردن در آن فرورفته‌اند... .
> اما این وضعیت به نوعی حالت مصونیت منجر می‌شود که واقعاً فریبنده است و همین حالا در سطح فردی نیز ممکن است احساسش کنید. این حس بسیار خطرناک است. چهار، پنج سال است حتی یک نفر را در وال استریت ندیده‌ام که با زبانی اخلاق‌مدارانه صحبت کند.[۲۰]

خب، وضعیت این است. اگر اظهارات ساکس درست و صادقانه باشد (و چه کسی برای اظهار نظر در این مورد مناسب‌تر از اوست؟)، ما عملاً در سطوح بالای فرماندهی در نظام مالی، از شغل‌های چرندوپرند حرف نمی‌زنیم. حتی از افرادی هم حرف نمی‌زنیم که به تبلیغاتچی‌ها و نوچه‌هایشان اعتماد پیدا کرده‌اند، بلکه درواقع، فقط درباره‌ی مشتی کلاه‌بردار حرف می‌زنیم.

تمایز مهم و اساسی دیگری که وجود دارد میان شغل‌های بیهوده و شغل‌هایی است که صرفاً بدند. بعداً راجع به دسته‌ی دوم به نام «شغل‌های پست» صحبت خواهم کرد که برخی از افراد به آن‌ها اشتغال دارند.

اهمیت مطرح‌کردن این موضوع در آن است که این دو دسته شغل بسیار به‌هم آمیخته‌اند و خیلی هم عجیب است، زیرا به‌هیچ‌وجه شبیه به هم نیستند. درواقع، این دو باید عمدتاً متضاد هم در نظر گرفته شوند. شغل‌های چرندوپرند غالباً حقوق بالا و شرایط کاری عالی دارند و بیهوده و به‌دردنخورند. شغل‌های پست معمولاً به‌هیچ‌وجه چرندوپرند نیستند، بلکه شغل‌هایی ضروری و به‌وضوح برای جامعه مفیدند. موضوع فقط این است که افراد دارای این شغل‌ها حقوق پایینی دریافت می‌کنند و با رفتار بدی مواجه‌اند.

البته برخی از شغل‌ها ذاتاً ناخوشایندند، اما از جهاتی دیگر خوشایندند. (طنزی قدیمی درباره‌ی مردی گفته می‌شود که شغلش تمیزکردن فضولات فیل‌ها بعد از نمایش سیرک بود. فارغ از کاری که انجام می‌داد همیشه بوی تعفن می‌داد. لباس‌هایش را عوض می‌کرد، موهایش را می‌شست و مدام خود را می‌سابید، اما همچنان بو می‌داد و زنان از او دوری می‌کردند. عاقبت یکی از دوستانش از او پرسید: «چرا این شغل؟ می‌توانی خیلی شغل دیگر داشته باشی!» مرد پاسخ داد: «چی؟ یعنی از حرفه‌ی نمایش بیام بیرون؟!»). این شغل‌ها ممکن است نه چرندوپرند و نه پست در نظر گرفته شوند، حال محتوایشان هرچه می‌خواهد باشد. شغل‌های دیگری هم هستند، مثلاً شغل نظافت معمولی، که به‌هیچ‌وجه ذاتاً تحقیرآمیز نیستند اما به‌راحتی ممکن است چنین تلقی شوند.

برای مثال، افراد با نظافتچی‌ها در دانشگاه‌ها رفتار خوبی ندارند. این روزها، در بسیاری از دانشگاه‌ها، شغل نظافتچی‌ها برون‌سپاری شده است. آن‌ها مستقیماً به استخدام دانشگاه درنمی‌آیند، بلکه نیروهای دفاتر خدماتی‌اند و اسم این دفاتر هم روی لباس‌های فرم بنفششان دوخته شده است. حقوقشان کم است، مجبورند با مواد شیمیایی خطرناک سروکار داشته باشند که غالباً به دست‌هایشان آسیب می‌زند و ناچارشان می‌کند که برای بهبودی مرخصی بگیرند (و غرامتی هم به آن‌ها پرداخت نمی‌شود) و عمدتاً با آن‌ها مستبدانه و غیرمحترمانه برخورد می‌شود. هیچ دلیل خاصی برای چنین رفتار توهین‌آمیزی با نظافتچی‌ها وجود ندارد. اما آن‌ها دست‌کم می‌توانند به خودشان افتخار کنند، گواهی می‌دهم که در بسیاری مواقع چنین است، زیرا می‌دانند که ساختمان‌ها باید تمیز شوند و در نتیجه، بدون آن‌ها کار دانشگاه مختل می‌شود.[۲۱]

شغل‌های پست معمولاً شغل‌های کارگری و روزمزدند، درحالی‌که، شغل‌های چرندوپرند شغل‌های کارمندی و حقوق‌بگیری‌اند. افرادی که کار پست انجام می‌دهند احتمالاً در معرض توهین و بی‌احترامی قرار می‌گیرند، و نه تنها سخت کار می‌کنند، بلکه درست به همین علت از احترام پایینی برخوردارند، اما دست‌کم خودشان می‌دانند که کار مفیدی را انجام می‌دهند. آن‌هایی که به کار چرندوپرند مشغول‌اند غالباً از تشخص اجتماعی برخوردارند، در مقام متخصص به آن‌ها ارج

می‌نهند، درآمد خوبی دارند و مانند انسان‌های خیلی موفق رفتار می‌کنند؛ درست مثل افرادی که به آن‌چه انجام می‌دهند واقعاً افتخار می‌کنند. بااین‌همه، در خفا به نداشتن دستاورد واقف‌اند. می‌دانند که برای به دست آوردن کالاهای مصرفی زندگی‌شان هیچ تلاشی نمی‌کنند. احساس می‌کنند که کل ماجرا بر پایه‌ی دروغ بنا شده و درواقع، هم چنین است.

این‌ها دو شکل کاملاً متفاوت از رنج‌اند. مسلماً نمی‌خواهم این دو را یکسان ارزیابی کنم. افرادی را می‌شناسم که در جایگاه مدیریتی میانی و غیرضروری قرار دارند و حاضرند شغلشان را با شغل حفاری معاوضه کنند، حتی اگر بدانند که واقعاً باید چاه حفر کنند. (افرادی را می‌شناسم که این‌گونه شغل‌ها را ترک کردند و به شغل نظافت روی آوردند و کاملاً از آن راضی‌اند.) تأکیدم بر این است که هر دوی این شغل‌ها به‌خودی‌خود طاقت‌فرسایند.[۲۲]

به‌لحاظ نظری، این‌که شغلی هم بی‌ارزش باشد و هم چرندوپرند امکان‌پذیر است. به نظرم بجاست اگر بدترین شغل ممکن را تلفیقی از این دو نوع شغل تصور کنیم. داستایفسکی وقتی به اردوگاهی در سیبری تبعید شده بود، به این نتیجه رسید که بدترین شکنجه مجبورکردن کسی به انجام کاری آشکارا بیهوده و بی‌فایده است. او پی برده بود بااین‌که محکومان فرستاده‌شده به سیبری به «کار سخت» محکوم شده بودند، در عمل کارشان آن‌قدرها هم سخت نبود. بیشتر کارگران روستایی خیلی سخت‌تر از آن‌ها کار می‌کردند، اما دست‌کم تا حدودی برای خودشان کار می‌کردند. در اردوگاه‌های زندان «سختی» کار در این بود که کار کارگر دستاوردی برایش نداشت:

> گمان می‌کردم که اگر می‌خواهند انسان را به پایین‌ترین سطح تنزّل دهند، ظالمانه شکنجه‌اش دهند و چنان درهم خردش کنند که از فکر آن سرسخت‌ترین قاتلان هم بترسند و به لرزه درآیند، فقط کافی است که از آن‌ها بخواهند کاری سراسر پوچ و بی‌فایده انجام دهند.
>
> کار سخت، به شیوه‌ای که در این‌جا انجام می‌شود، هیچ جذابیتی برای محکوم ندارد، اما فایده‌ی خودش را دارد. فرد محکوم آجر می‌چیند و چاه حفر می‌کند و ساختمان می‌سازد و همه‌ی این کارها معنا و هدفی

دارد. حتی گاهی فرد زندانی ممکن است به کارش علاقه پیدا کند. دوست دارد که کارش را با مهارت بیشتر و به شیوه‌ای مفیدتر انجام دهد. اما با وادارکردن او به ریختن آب از این مجرا به آن مجرا، کوبیدن بر شن‌ها، برداشتن توده‌ای خاک از این‌جا و انتقالش به آن‌جا و بلافاصله برگرداندنش به جای اول، او را تحت فشار قرار می‌دهند. حالا می‌شود فهمید که چرا بعد از چند روز زندانی یا خود را حلق‌آویز می‌کند یا هزاران جرم مستحق اعدام را به گردن می‌گیرد و مرگ را به تحمل چنان تحقیر و سرافکندگی و شکنجه‌ای ترجیح می‌دهد.[۲۳]

در باب این سوءبرداشت رایج که شغل‌های چرندوپرند عمدتاً به بخش دولتی محدود می‌شوند

تا این‌جا سه دسته‌ی بزرگ از شغل‌ها را مشخص کردیم: شغل‌های مفید (که ممکن است شغل‌های پست باشند یا نباشند)، شغل‌های چرندوپرند و گروه حاشیه‌ای کوچک اما بد از شغل‌هایی مانند شغل گانگسترها، صاحب‌خانه‌های مالک خانه‌های تودرتو و پرجمعیت، وکلای شرکتی طراز اول یا مدیرعاملان صندوق‌های پوشش ریسک[1]، این افراد حرامزاده‌هایی خودخواه‌اند و وانمود هم نمی‌کنند که چیز دیگری هستند.[۲۴] به نظرم افرادی که هرکدام از این شغل‌ها را بر عهده دارند به‌خوبی می‌دانند که در کدام دسته قرار می‌گیرند. پیش از آن‌که به بحث سنخ‌شناسی برگردم، می‌خواهم چند سوءبرداشت متداول را برطرف کنم. اگر مفهوم شغل چرندوپرند را به کسی نسبت دهید که قبلاً این اصطلاح به گوشش نخورده‌باشد، ممکن است تصور کند که درواقع، دارید از شغل پست حرف می‌زنید، اما اگر منظورتان را روشن و شفاف توضیح دهید احتمالاً به فکر یکی دو کلیشه‌ی رایج می‌افتد: ممکن است بپندارد راجع به بوروکرات‌های دولتی صحبت می‌کنید یا اگر طرف‌دار مجموعه‌ی راهنمای مسافران مجانی کهکشان[2] اثر داگلاس آدامز[3] باشد، ممکن است تصور کند که درباره‌ی آرایشگرها حرف می‌زنید.

---

1. hedge fund
2. *The Hitchhiker' s Guide to the Galaxy*
3. Douglas Adams

ازآن‌جاکه توضیح بوروکرات‌ها ساده‌تر است، بگذارید ابتدا به آن بپردازم. همه می‌دانند که جهان پر از بوروکرات‌هاست. نکته‌ی مهم این است که امروزه در بخش خصوصی نیز، مانند بخش دولتی، کارمندهای بوروکرات بی‌مصرف بسیار زیادند. شما همان‌قدر که در بانک یا فروشگاه تلفن همراه، با مرد کت‌وشلوارپوش ریزنقش و آزاردهنده‌ای مواجه شده‌اید که قوانین و مقررات مبهمی را با صدای بلند می‌خواند، به همان اندازه هم در اداره‌ی گذرنامه یا مناطق شهرداری، با او مواجه شده‌اید. حتی فراتر از آن، کارمندان بوروکرات بخش دولتی و خصوصی چنان درهم‌تنیده شده‌اند که غالباً تشخیص این دو دسته از هم دشوار است. به همین علت، این فصل را با داستان مردی آغاز کردم که برای یک شرکت خصوصی وابسته به ارتش آلمان کار می‌کرد. این مثال از یک سو تأکید می‌کند که اگر فرض کنیم مشاغل چرندوپرند عمدتاً در بوروکراسی‌های اداری مشاهده می‌شوند، کاملاً اشتباه است و از سوی دیگر نشان می‌دهد که «اصلاحات بازار» نه‌تنها بوروکراسی را کاهش نمی‌دهد، بلکه غالباً بوروکراسی بیشتری هم به بار می‌آورد.[۲۵] چنان‌که در کتاب قبلی‌ام با نام آرمان‌شهر قوانین[1] اشاره کرده‌ام اگر شما به مقامات بانک خود شکایت کنید که چرا با بوروکراسی دست‌وپاگیری از انجام کارها طفره می‌روند، احتمالاً به شما می‌گویند که مقررات دولتی مسبب این روند هستند، اما شما با بررسی ساده‌ای پی خواهید برد که درواقع، تمام آن مقررات را خود بانک تدوین کرده است.

بااین‌همه، این فرض که دولت با استخدام بیش‌ازاندازه‌ی کارمند و سلسله‌مراتب اداری غیرضروری فربه شده، درحالی‌که بخش خصوصی لاغر و عاری از زوائد است چنان در ذهن مردم جای گرفته که ظاهراً هیچ سند و مدرکی امکان ندارد آن را از اعتبار بیندازد.

بی‌تردید برخی از این بدفهمی‌ها از تجربه‌های کشورهایی مانند اتحاد جماهیر شوروی سابق نشئت گرفته است که سیاست استخدام حداکثری را در دستور کار داشتند و در نتیجه، مجبور بودند که برای همه شغل ایجاد کنند؛ خواه نیازی به آن شغل باشد، خواه نباشد. این‌گونه بود که در آخرین روزهای عمر این کشور فروشگاه‌هایی بودند که برای فروش نان سه دسته کارمند داشتند یا این‌که دوسوم از کارگران راه‌سازی در

---

1. *The Utopia of Rules*

شیفت کاری می‌نوشیدند، کارت‌بازی می‌کردند یا چرت می‌زدند. این وضعیت درست بیانگر امری است که هیچ‌گاه در رژیم سرمایه‌داری رخ نمی‌دهد. آخرین کار یک شرکت خصوصی در حال رقابت با سایر شرکت‌های خصوصی به‌کارگیری افرادی است که عملاً نیازی به آن‌ها ندارد. گلایه‌ی همیشگی از رژیم سرمایه‌داری این است که بیش از حد به‌دنبال افزایش بهره‌وری است و شرکت‌های خصوصی با وادارکردن کارمندان به افزایش سرعت کار و نظارت دائمی به جان آن‌ها افتاده‌اند.

بدیهی است انکار نمی‌کنم که این مورد آخر غالباً اتفاق می‌افتد. درواقع، از زمان ادغام‌ها و اکتساب‌های مربوط به دوران پرهرج‌ومرج دهه‌ی ۱۹۸۰، فشار روی شرکت‌ها برای کوچک‌ترشدن و افزایش بهره‌وری دوچندان شد. اما این فشار منحصراً و عمدتاً افراد ضلع پایینی هرم را نشانه گرفته است؛ آن‌هایی که می‌سازند، تعمیر و نگهداری می‌کنند و اشیاء را جابه‌جا می‌کنند. هر کسی که برای انجام این نوع کارها باید لباس کار بپوشد در فشار و مضیقه است.[۲۶] مأموران تحویل کالا در شرکت‌های فِدِکس و یوپی‌اس برنامه‌های کاری کمرشکنی دارند که براساس بهره‌وری «علمی» طراحی شده‌اند. در سلسله‌مراتب بالاترِ این شرکت‌ها، روال این‌چنین نیست. می‌توان ردپای این موضوع را دنبال کرد و به نقطه‌ضعف کلیدی موجود در شاخه‌ی مدیریتی بهره‌وری رسید که پاشنه‌ی آشیل آن است. وقتی مدیرانْ از جنبه‌ی زمان و انرژی، مطالعاتی علمی را با موضوع کارآمدترین روش‌های استقرار نیروی کار سرلوحه‌ی خود قرار دادند، به‌هیچ‌وجه این تکنیک‌ها را در مورد خودشان به‌کار نبستند و اگر هم به‌کاربستند، نتایجی متفاوت با آن‌چه در نظر داشتند به‌بار آمد. برای مثال، در همان دوره‌ی تلاش‌های طاقت‌فرسا، برای افزایش سرعت تولید و کاهش نیروی کار یقه‌آبی¹، ظهور سِمت‌های غیرضروری مدیریتی و اداری در بسیاری از شرکت‌های بزرگ افزایش چشمگیری داشت. چنین بود که کسب‌وکارها با تعدیل کارگران ساده مدام از خرج‌ها درز می‌گرفتند و پس‌انداز حاصل از آن را برای جذب کارمندان غیرضروری در سطوح بالاتر به کار می‌بردند. (چنان‌که خواهیم دید این روند در برخی از شرکت‌ها معضلی اساسی بود.) برآیند وضعیت چنین بود که به همان ترتیبی که نظام‌های سوسیالیستی میلیون‌ها شغل غیرضروری برای طبقه‌ی

---

۱. به کارگرانی گفته می شود که به انجام کارهای یدی اشتغال دارند. ـم.

پرولتاریا ایجاد کرده بودند، نظام‌های سرمایه‌داری هم ساختن میلیون‌ها شغل غیرضروری یقه‌سفید[۱] (شغل‌های دفتری و اداری) را بر عهده گرفتند.

در ادامه‌ی کتاب چگونگی این روند را با جزئیات بیشتر بررسی می‌کنیم. تأکید می‌کنم که تقریباً تمام این پویایی‌شناسی‌ها که این‌جا شرح داده می‌شود، در هر دو بخش دولتی و خصوصی به‌یک‌اندازه در جریان‌اند و بسیار شگفت‌آور است که امروزه این دو بخش این‌چنین درهم‌آمیخته و جدایی‌ناپذیر شده‌اند.

چرا شغل آرایشگرها نمونه‌ی ضعیفی از شغل چرندوپرند است؟

اگر واکنش رایج به این وضعیت ملامت دولت باشد، واکنش عجیب دیگر سرزنش کردن زن‌هاست. اگر تصمیم بگیرید که صرفاً درباره‌ی بوروکرات‌های دولتی حرف نزنید، ممکن است بسیاری بپندارند باید پیش از همه درباره‌ی منشی‌ها و کارمندان واحد پذیرش و سایر انواع شغل‌های دفتری (عمدتاً زنانه) صحبت کنید. با تعریفی که ارائه دادیم قطعاً بسیاری از این شغل‌های دفتری چرندوپرند هستند، اما این فرض که عمدتاً زنان به شغل‌های چرندوپرند روی می‌آورند نه‌تنها جنسیت‌زده، بلکه نشانه‌ی ناآگاهی عمیق نسبت به‌نحوه‌ی کار این شغل‌های دفتری است. برای معاون رئیس (مرد) یا «مدیر شبکه‌ی استراتژیک» کارمند دفتری (زن) تنها فردی است که واقعاً کار انجام می‌دهد و این رئیسش است که ممکن است در دفترش لم بدهد و در رایانه‌اش دنیای وارکرافت[۲] بازی کند که واقعاً هم چنین است.

در فصل‌های آینده موقع بررسی نقش پادوها به این موضوع خواهیم پرداخت، اما می‌خواهم در این‌جا به شواهد موجود در این زمینه اشاره کنم. متأسفانه مؤسسه‌ی نظرسنجی «یوگاو» نتایج خود را نه براساس شغل، که براساس جنسیت تجزیه و تحلیل کرده است. براساس این نتایج مردان (۴۲درصد) بیشتر از زنان (۳۲درصد) ممکن است احساس کنند که شغلشان بیهوده است و از لحاظ منطقی ظاهراً حق با آن‌هاست.[۲۷]

---

۱. یقه‌سفیدها به کارکنان حقوق‌بگیری گفته می‌شود که کارهای حرفه‌ای یا نیمه‌حرفه‌ای دفتری مانند مدیریت، فروش و ... را انجام‌می‌دهند. -م.

2. Warcraft

سرانجام، به بحث آرایشگرها می‌رسیم. متأسفانه باید بگویم که داگلاس آدامز پاسخ‌های بسیاری برای این موضوع دارد. گاه به نظرم می‌رسد وقتی می‌گویم که درصد بسیار زیادی از شغل‌ها در جامعه‌مان غیرضروری‌اند، سروکله‌ی بعضی مردها (همیشه مردها بوده‌اند) پیدا می‌شود و می‌گویند: «بله درست می‌گویی، مثلاً آرایشگرها؟» و بعد معمولاً روشن می‌شود که ارجاعشان به رمان طنز علمی‌ـ‌تخیلی داگلاس آدامز با نام رستوران آخر جهان[1] است. در این رمان، رهبران سیاره‌ای به نام گُلگافرینچم[2] تصمیم می‌گیرند که خود را از شر بسیاری از عادت‌های به‌دردنخور نجات دهند، با این ادعای دروغین که سیاره در حال نابودی است. برای مواجهه با این بحران «ناوگانی دریایی» متشکل از سه کشتی (آ) و (ب) و (پ) درست می‌کنند. اولی برای جادادن یک‌سوم از جمعیت خلاق، آخری برای کارگران یقه‌آبی (کارگران فنی و نیمه‌فنی) و وسطی برای بی‌مصرف‌هایی که باقی مانده بودند. بناست همه در زیست معلق فروروند تا به دنیای جدید فرستاده شوند، اما فقط کشتی (ب) را می‌سازند و در مسیر تصادم با خورشید می‌فرستند. قهرمانان کتاب ناگهان خود را در کشتی (ب) می‌یابند و می‌بینند که سرسرایی مملوّ از میلیون‌ها تابوتِ هزاران انسان بی‌مصرف را بررسی می‌کنند که ابتدا تصور کرده بودند مرده‌اند. یکی از آن‌ها پلاک‌های روی هر قبر را می‌خواند:

«نوشته "ناوگان دریایی گُلگافرینچم، کشتی (ب)، شماره‌ی ۷ را فشار دهید، ضدعفونی‌کننده‌ی تلفن، درجه‌ی دوم". شماره‌ی شناسایی‌اش هم هست.»

آرتور گفت: «ضدعفونی‌کننده‌ی تلفن؟ ضدعفونی‌کننده‌ی تلفن مرده؟!»

«بهترین نوعش.»

«اما یارو این‌جا چه‌کار می‌کند؟!»

فورد از بالا به پیکر درون تابوت خیره شد.

گفت: «کار چندانی نمی‌کند.» و ناگهان آهی کشید که باعث می‌شد مردم خیال کنند که سخت مشغول کار بوده است و باید کمی استراحت کند.

به‌سوی تابوتی دیگر شتافت. چشمش به حوله‌ی کار افتاد و گفت:

«این احتمالاً یه آرایشگر مرده است. عالیه!»

---

1. *The Restaurant at the End of the Universe* 2. Golgafrincham

در تابوت بعدی، یک مدیر تبلیغات تجاری خوابیده بود و بعد از آن، فروشنده‌ی ماشین‌های دست‌دوم. در سومین طبقه.[۲۸]

حالا ارتباط این داستان با ماجراهایی که پیش‌تر درباره‌ی شغل‌های چرندوپرند شنیدیم برایمان روشن می‌شود، اما این فهرست نسبتاً عجیب است. موضوع این است که ضدعفونی‌کننده‌ی تلفن حرفه‌ای است که در واقعیت وجود ندارد،[۲۹] اگرچه مدیر تبلیغات تجاری و فروشنده‌ی ماشین‌های دست‌دوم وجود دارند و درواقع، شغل‌هایی‌اند که بدون آن‌ها جامعه‌ی بهتری خواهیم داشت، بنا به دلایلی، وقتی طرف‌داران داگلاس آدامز از این داستان یاد می‌کنند همیشه آرایشگرها را به خاطر می‌آورند.

بگذارید حقیقت را بگویم. من هیچ بحث خاصی با داگلاس آدامز ندارم؛ از تمامی داستان‌های علمی-تخیلی خنده‌دار قرن هفدهم هم خوشم می‌آید، اما این اثر خاص را متکبرانه می‌دانم و این نگران‌کننده است. اول این‌که، این فهرست به‌هیچ‌وجه فهرست واقعی از شغل‌های به‌دردنخور نیست، بلکه فهرست آدم‌هایی است که از دید طبقه‌ی متوسط نامتعارفی که در آن زمان در ایسلینگتون[۱] زندگی می‌کردند آزاردهنده بودند. اما آیا به این معنی است که آن‌ها باید بمیرند؟[۳۰] اگر من بودم آن شغل‌ها را از بین می‌بردم، نه افرادی که متصدی‌شان هستند. آدامز گویی برای توجیه این نابودی تعمداً افرادی را انتخاب کرده است که گمان می‌کرده نه‌تنها به‌دردنخورند، بلکه اساساً با کاری که انجام می‌دادند یکی شده‌اند و هویتشان را با آن تعریف می‌کنند.

***

پیش از ادامه‌ی بحث اجازه دهید درباره‌ی وضعیت آرایشگران تأملی بکنیم. چرا آرایشگری شغل چرندوپرندی نیست؟ خب روشن‌ترین و اصلی‌ترین دلیل این است که بیشتر آرایشگران خودشان چنین اعتقادی ندارند. کوتاه‌کردن و آرایش‌کردن مو تغییر آشکاری در جهان ایجاد می‌کند و این نظر که این کار پوچ و بیهوده است نظری کاملاً شخصی است. کسی نمی‌تواند بگوید که قضاوتش درباره‌ی ارزش ذاتی آرایش‌کردن مو صحیح است. رمان اول آدامز، راهنمای مسافران مجانی کهکشان، که به پدیده‌ای فرهنگی تبدیل شد، در ۱۹۷۹ انتشار یافت. من در آن زمان، نوجوانی ساکن نیویورک

---

1. Islington

بودم و به‌خوبی یادم است که مردم بیشتر اوقات بیرون سلمانی خیابان آستور پلِیس[۱] جمع می‌شدند تا موهای سرخپوستی بنفش پرزرق‌وبرق خوانندگان پانک راک را ببینند. آیا داگلاس آدامز آن‌هایی را که مدل موی سرخپوستی داشتند هم مستحق مرگ می‌دانست یا فقط برای آن دسته از آرایشگران که سبکشان را نمی‌پسندید چنین سرنوشتی را می‌خواست؟ در محله‌های کارگرنشین، آرایشگاه‌ها معمولاً مکان‌هایی بودند برای دور هم جمع‌شدن. زنان با سن و پیشینه‌ی مشترک ساعت‌ها در آرایشگاه محله‌شان وقت می‌گذراندند و اخبار و شایعات محلی را با هم ردوبدل می‌کردند.[۳۱] بااین‌همه، می‌توان درک کرد به نظر افرادی که آرایشگری را شغلی به‌دردنخور می‌دانند چنین چیزی معضل است. آن‌ها دسته‌ای از زنان میان‌سال بیکار را تصور می‌کنند که زیر کلاه‌های فلزی نشسته‌اند و غیبت می‌کنند، یا گروهی را که با جاروجنجال راجع به تلاش‌های بی‌حاصل کسی برای زیباکردنِ خود نظر می‌دهند؛ کسی که آن‌ها خیال می‌کنند خیلی چاق یا خیلی پیر یا خیلی کارگرپسند است و هر کاری هم که انجام دهد باز جذاب نیست. این رویکرد در اصل نوعی تفرعن آمیخته با جنسیت‌زدگی است.

بنابر منطق، این‌گونه حمله‌کردن به آرایشگرها مانند این است که بولینگ بازی‌کردن یا نواختن نی‌انبان را شغلی چرندوپرند بدانیم، زیرا شخصاً از بولینگ یا نی‌انبان لذت نمی‌بریم و از افرادی که مشغول این کارهایند هم خوشمان نمی‌آید.

برخی ممکن است گمان کنند که این حرفم غیرمنصفانه است. ممکن است بگویند که شما چه می‌دانید؟ شاید اشاره‌ی داگلاس آدامز درواقع، نه به آرایشگرهای محله‌های فقیرنشین، بلکه به آرایشگرهای اعیان‌نشین بوده یا به آرایشگرهایی سطح بالا که پول هنگفتی می‌گرفتند تا دختران سرمایه‌گذارها یا کارگردان‌های فیلم‌ها را عجیب‌وغریب و طبق مد روز درست کنند. شاید آن‌ها در دل کارشان را بی‌ارزش یا حتی زیان‌بار بدانند. در این صورت، آیا باز هم نباید شغلشان را چرندوپرند ارزیابی کرد؟

از لحاظ نظری، این استدلال ممکن است صحیح باشد، اما بیایید امکانش را عمیق‌تر بررسی کنیم. مسلماً معیارِ عینی کیفی‌ای در دست نیست که بشود تعیین کرد اصلاح موی سر (آ) ۱۵ دلار، اصلاح موی سر (ب) ۱۵۰ دلار و اصلاح موی سر

---

1. Astor Place

(پ) ۱۵۰۰ دلار قیمت دارد. در حالت (پ)، آن‌چه مشتری می‌پردازد عمدتاً فقط به این دلیل است که بگوید ۱۵۰۰ دلار برای اصلاح موی سر خود پرداخت کرده است! یا این‌که بگوید موی سرش را آرایشگر کیم کارداشیان یا تام کروز اصلاح کرده است! از تفاخر آشکار، اسراف و ولخرجی صحبت می‌کنیم. حال کسی ممکن است ادعا کند که پیوند ساختاری عمیقی میان ولخرجی اسراف‌کارانه و مسائل چرندوپرند وجود دارد و نظریه‌پردازان روان‌شناسی اقتصاد از تورشتاین وبلن[1] تا زیگموند فروید و ژرژ باتای[2] گفته‌اند که در رأس هرم ثروت، آسانسورهای طلاکاری‌شده‌ی دونالد ترامپ را تصور کنید، مرز میان تجمل افراطی و امور چرت‌وپرت و بی‌ارزش باریک است. (برای همین است که در تعبیر خواب طلا نماد مدفوع است و برعکس.)

افزون بر این، سنت ادبی کهنی وجود دارد که خاستگاه آن کتاب بهشت بانوان[3] (سال ۱۸۸۳) اثر امیل زولا، نویسنده‌ی فرانسوی، است و در بسیاری از آثار کمدی بریتانیایی دیده می‌شود و آن تجلیل از احساس تحقیر و تنفر مغازه‌دارها و فروشندگان در فروشگاه‌ها نسبت به مشتریانشان و کالاهایی است که به آن‌ها می‌فروشند. اگر کارگر فروشگاه واقعاً معتقد باشد که هیچ کار ارزشمندی برای مشتریانش انجام نمی‌دهد، می‌توانیم بگوییم که او عملاً شغلی چرندوپرند دارد؟ با توجه به تعریفمان از کارکردن پاسخ اصولی ما به این سؤال مثبت است، اما دست‌کم براساس پژوهش‌هایم، تعداد بسیار اندکی از کارگران فروشگاه چنین احساسی دارند. فروشندگان عطرهای گران‌قیمت ممکن است گمان کنند که محصولاتشان قیمت بسیار بالایی دارد و مشتریانشان احمق‌هایی خرفت‌اند، اما بعید است که تصور کنند خود صنعت ادکلن باید از میان برداشته شود.

پژوهش‌هایم حاکی از آن بود که در اقتصاد خدمات، فقط سه استثنای مهم برای این قاعده وجود دارد: متصدیان فناوری اطلاعات، بازاریاب‌های تلفنی و کارگران جنسی. بسیاری از افراد دسته‌ی اول و تقریباً تمام افراد دسته‌ی دوم معتقد بودند که درواقع، با شیادی کارشان را پیش می‌برند. مورد آخر پیچیده‌تر است و احتمالاً ما را به عرصه‌ای می‌کشاند که از مرزهای دقیق «شغل چرندوپرند» فراتر می‌رود و به

---

1. Thorstein Veblen
2. Georges Bataille
3. *Au Bonheur des Dames* (*The Ladies' Delight*)

پدیده‌ی زیان‌بارتری می‌رسد، با وجود این، گمان می‌کنم که ارزش پرداختن به آن را دارد. در خلال پژوهشم با شماری از زنانی که پیشخدمت‌های کلوپ پلی بوی[1] بودند یا پل دنس می‌کردند و مراجعه‌کنندگان به وب‌سایت‌های دوست‌یابی با مسن‌ها و کارگران مشاغل دیگری از این دست با من تماس می‌گرفتند و می خواستند در این کتاب به آن‌ها هم بپردازم. اما از همه جالب‌تر را پروفسوری مطرح کرد که قبلاً هنر حرکات موزون عربی را اجرا می‌کرد. او معتقد بود بیشتر مشاغل شبیه به این باید در زمره‌ی کارهای چرندوپرند در نظر گرفته شود. او تاکید می‌کرد این دسته از کارگران به‌طور مشخص نیاز واقعی یک مشتری را برآورده می‌کنند، اما جامعه‌ای که برای استعدادها ارزش قائل نیست و به خیل عظیمی از زنان می‌گوید تنها در سن هجده تا بیست و پنج سالگی بیشتر از هر زمان دیگری ارزش آمدن روی صحنه‌ها را دارند جامعه‌ای بسیار معیوب است. اگر همان زن بتواند از راه روی صحنه رفتن پنج برابرِ تدریس‌کردن در مقام یک پژوهشگر شناخته‌شده‌ی جهانی پول دربیاورد، آیا بر این اساس نمی‌توان این مشاغل را چرندوپرند دانست؟

ردکردن ادعای این پروفسور کار ساده‌ای نیست. (ممکن است شخصی بگوید تحقیر متقابل میان ارائه‌دهنده و دریافت‌کننده‌ی خدمات در این صنعت به‌مراتب بیشتر از چیزی است که ممکن است حتی در شیک‌ترین بوتیک‌ها یافت شود.) تنها مخالفت من در این بحث این است که استدلال او به اندازه‌ی کافی عمیق نیست. شاید این نوع رقص روی صحنه یک شغل چرندوپرند نیست بلکه جامعه‌ای که ما در آن زندگی می‌کنیم مزخرف است.

در باب تفاوت میان شغل‌های نسبتاً چرندوپرند، شغل‌های بسیار چرندوپرند و شغل‌های کاملاً چرندوپرند

دست آخر، باید به این سؤال مهم پاسخ مختصری بدهم: شغل‌هایی که فقط تا حدی چرندوپرندند چطور؟

1. Playboy Club

سؤال دشواری است، زیرا شغل‌های بسیار محدودی می‌توان یافت که دست‌کم از چند بعد بی‌معنی یا به‌دردنخور نباشند. این وضعیت تا حدودی پیامد جانبی و ناگزیر کارمندی در سازمان‌های پیچیده است. بااین‌همه، بدون تردید مشکلی وجود دارد و این مشکل بد و بدتر هم می‌شود. گمان نمی‌کنم کسی را بشناسم که سی سال کاری را انجام دهد و احساس نکند که میزان چرندی کارش طی زمان افزایش یافته است. این قاعده قطعاً در مورد کار منِ استاد دانشگاه هم صادق است. معلمان در مقاطع تحصیلات تکمیلی زمان زیادی را صرف پرکردن کاغذهای اداری می‌کنند. یکی از کارهای عبثی که باید هر سه ماه یک‌بار انجام دهیم (و قبلاً لازم نبود) پاسخ‌دادن به یک نظرسنجی با موضوع تخصیص زمان است؛ یعنی با دقت ثبت کنیم که هر هفته چقدر زمان صرف کاغذبازی‌های اداری خواهیم کرد. همه‌ی نشانه‌ها دال بر پروبال‌گرفتن و بسط‌یافتن این روند است. به گفته‌ی نسخه‌ی فرانسوی مجله‌ی اسلِیت[1] در ۲۰۱۳: «این روند چرندوپرندشدن تازه شروع شده است.»[۳۲]

روند چرندوپرندشدن بسیار متناقض اما، اجتناب‌ناپذیر است. به دلایل روشن این روند بر شغل‌های طبقه‌ی متوسط بیشتر از طبقه‌ی کارگر تأثیر گذاشته است و در میان شغل‌های طبقه‌ی کارگر شغل‌های مراقبتی، که طبق عرف زنانه‌اند، آماج اصلی آن بوده‌اند. مثلاً بسیاری از پرستاران به من گله می‌کردند که تقریباً ۸۰درصد وقتشان را به کاغذبازی و جلسه و این‌جور کارها می‌گذرانند، اما رانندگان کامیون و آجرچین‌ها فعلاً از این کار در امان هستند. آماری هم در این زمینه داریم. شکل شماره‌ی ۱ بخشی از نسخه‌ی آمریکایی گزارش وضعیت کار شرکتی در ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷[2] است.

براساس این نظرسنجی، مدت زمانی که کارمندان دفتری آمریکا به انجام وظایف واقعی‌شان اختصاص می‌دهند از ۴۶درصد در ۲۰۱۵ به ۳۹درصد در ۲۰۱۶ کاهش یافته و دلیل آن افزایش مدت زمانی است که برای ایمیل‌ها (از ۱۲درصد به ۱۶درصد)، جلسه‌های «بی‌فایده» (از ۸درصد به ۱۰درصد) و امور اداری (از ۹درصد به ۱۱درصد) صرف می‌کنند. بی‌نظمی در شکل‌ها باید تا حدودی نتیجه‌ی داده‌های آماری پیش‌بینی‌نشده‌ی تصادفی باشد، از این گذشته، اگر چنین روندهایی ادامه یابند، در کمتر از یک دهه هیچ کارمند دفتری‌ای در آمریکا کار مفیدی انجام نمی‌دهد،

---

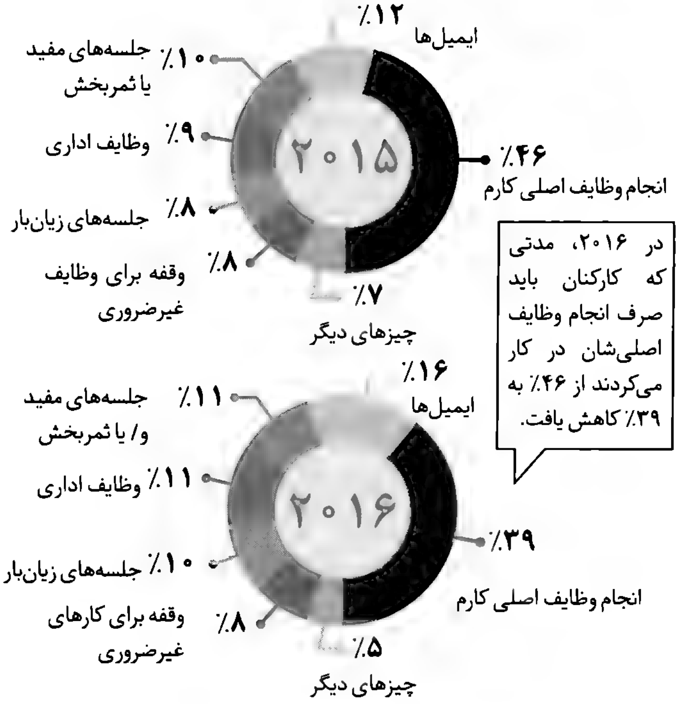
1. *Slate*

2. 2016–2017 *State of Enterprise Work Report*

اما دست‌کم این نظرسنجی به‌وضوح نشان می‌دهد که (۱) در دفاتر آمریکا بیشتر از نصف وقت کاری صرف امور چرندوپرند می‌شود و (۲) مشکل مدام شدیدتر می‌شود.

درنتیجه، می‌توان گفت که با شغل‌هایی نسبتاً چرندوپرند، شغل‌هایی بسیار چرندوپرند و شغل‌هایی کاملاً چرندوپرند مواجه‌ایم. در این کتاب، به مورد آخر می‌پردازیم (یا به بیان دقیق‌تر به شغل‌هایی که تماماً و عمیقاً چرندوپرندند، نه آن‌هایی که عمدتاً چرندوپرندند و ۵۰درصد شغل‌ها را در بر می‌گیرند).

به‌هیچ‌وجه منکر این نیستم که چرندوپرندشدن تمامی ابعاد اقتصاد، مسئله‌ای اجتماعی و بسیار مهم است. به شکل‌هایی که اشاره کردم دقت کنید.



شکل ۱

اگر ۳۷ تا ۴۰ درصد از شغل‌ها کاملاً بیهوده‌اند، دست‌کم ۵۰ درصد از مناصب اداری ضروری نیز همان‌قدر بیهوده‌اند. احتمالاً می‌توانیم نتیجه بگیریم که در جامعه‌مان، دست‌کم نیمی از تمامی شغل‌ها را می‌توان بدون کمترین تغییر مهمی در وضعیت حذف کرد. در واقعیت، این مقدار بیشتر است، زیرا این درصد حتی شغل‌های چرندوپرند درجه‌ی دوم را هم در نظر نمی‌گیرد، یعنی شغل‌هایی واقعی که در امتداد و پشتیبانی از شغل‌های چرندوپرند انجام می‌شوند. (در فصل ۲ به آن‌ها می‌پردازیم.) به‌راحتی می‌توانستیم به جوامعی با اوقات فراغت فراوان تبدیل شویم و هفته‌ی کاریِ بیست‌ساعته و شاید حتی پانزده‌ساعته داشته باشیم در عوض، جامعه‌ای هستیم محکوم به سپری‌کردن بیشتر وقتمان در کار و انجام اموری که احساس می‌کنیم هیچ تغییری در جهان ایجاد نمی‌کنند.

در ادامه‌ی این کتاب، شرح می‌دهم که چطور از این وضعیت نگران‌کننده سر درآورده‌ایم.

فصل ۲

انواع و اقسام شغل‌های چرندوپرند چیست؟

پژوهش‌هایم نشان می‌دهند که با پنج نوع شغل چرندوپرند سروکار داریم. در این فصل، انواع و مشخصه‌های اصلی‌شان را معرفی می‌کنم.

ابتدا، قدری درباره‌ی این پژوهش بگویم. من به دو دسته داده‌ی بزرگ دست یافته‌ام. در پی مقاله‌ی اولیه‌ام در ۲۰۱۳، «در باب شغل‌های چرندوپرند»، در کشورهای گوناگون شماری از روزنامه‌ها آن را با عنوان مقاله‌ای که بیانگر دیدگاه نویسنده است منتشر کردند و در وبلاگ‌های متعدد نیز بازنشر شد. درنتیجه، در فضای مجازی بحث مفصلی به راه افتاد، و افراد بسیاری با ارجاع به تجارب شخصی خود بیان کردند که شغل‌هایشان بیهوده و احمقانه است. ۱۲۴ تا از این اظهار نظرها را جمع‌آوری و دسته‌بندی کردم.

برای جمع‌آوری دسته‌ی دوم داده‌ها دست به دامن افراد شدم. در نیمه‌ی دوم ۲۰۱۶، آدرس ایمیلی ساختم و به این پژوهش اختصاص دادم، و در حساب توییترم مخاطبان را تشویق کردم تا تجربه‌ها و توصیفات دست‌اولشان را از شغل چرندوپرند فعلی یا قبلی خود برایم ارسال کنند.[۱] نتیجه شگفت‌انگیز بود. در نهایت، بیش از ۲۵۰ مورد، از توصیفات یک‌پاراگرافی تا گزارش‌های یازده‌صفحه‌ای، به دستم رسیدند که تمامی زنجیره‌های شغل‌های چرندوپرند را به‌تفصیل شرح دادند، حدس وگمانشان را درباره‌ی نیروهای سازمانی و اجتماعی به‌وجودآورنده‌ی این شغل‌ها بیان کردند و از تأثیرات اجتماعی و روان‌شناختی سخن گفتند. بسیاری از این توصیف‌ها از سوی کشورهای انگلیسی‌زبان بود، اما من از سرتاسر قاره‌ی اروپا و همچنین مکزیک، برزیل، مصر، هند، آفریقای جنوبی و ژاپن نیز گزارش‌هایی دریافت کردم.

بعضی از آن‌ها بسیار تکان‌دهنده و دردناک و بعضی‌ها خنده‌دار بودند. لازم به گفتن نیست که تقریباً تمام پاسخگویان تأکید داشتند که نامشان محفوظ بماند.[۲]

بعد از گلچین‌کردن روایت‌ها و حذف مطالب اضافی، به بانک داده‌ی ۱۱۰ هزار کلمه‌ای رسیدم که منظم و با رنگ‌های مختلف کدگذاری شده بود. شاید نتایج به‌دست‌آمده برای بیشتر مدل‌های تحلیل آماری کافی نبودند، اما به نظرم برای تحلیل کیفیْ منبعی فوق‌العاده غنی بودند، به‌ویژه از آن جهت که در بسیاری از موارد می‌توانستم سؤال‌های تکمیلی بپرسم و این امکان را داشتم که با بعضی اشخاص گفت‌وگوهای طولانی انجام دهم. برخی از مفاهیم مهمی که در کتاب پیش رو پرورانده‌ام اولین بار در این گفت‌وگوها مطرح یا از آن‌ها الهام گرفته شده‌اند، پس به‌نوعی می‌توان گفت که این کتاب پروژه‌ای مشترک و مبتنی‌بر همکاری است. به‌ویژه این‌که، سنخ‌شناسی‌ای که در ادامه می‌آید مستقیماً از این گفت‌وگوها سرچشمه می‌گیرد و بیشتر از آن‌که ابداع من باشد محصول گفت‌وگو و تبادل‌نظر مداوم است.[۳]

پنج صنف عمده‌ی شغل‌های چرندوپرند

هیچ سنخ‌شناسی‌ای کامل نیست و قطعاً هر فردی به روش‌های مختلفی می‌تواند محدوده‌ی مفاهیم را مشخص کند و هر محدوده به شیوه‌ی خودش نمایان می‌شود.[۴] در مسیر پژوهشم به این نتیجه رسیدم که شغل‌های چرندوپرند را به این پنج دسته تقسیم کنم: پادوها، خلاف‌کارها، تعمیرکارها، فرم‌پرکن‌ها و کارفرماها.

بیایید به ترتیب هرکدام را بررسی کنیم.

۱. کار پادوها

شغل‌های پادویی شغل‌هایی‌اند که اساساً فقط به این دلیل وجود دارند که باعث ایجاد حس مهم‌بودن در فرد دیگری شوند.

نام دیگر این دسته از شغل‌ها را می‌توان «ملازم فئودال» گذاشت. در تاریخ آمده که زنان و مردان متمول و قدرتمند تمایل داشتند که دوروبرشان را با خدمتکاران

و وابستگان و چاپلوسان و دیگر دون‌پایه‌ها پر کنند. همه‌ی آن‌ها واقعاً در خانه‌ی اشرافی استخدام نشده‌اند و از آن‌هایی هم که استخدام شده‌اند انتظار می‌رود که دست‌کم بعضی از کارهای واقعی را انجام دهند، اما معمولاً گروه مشخصی، به‌ویژه در رأس هرم، هستند که کارشان پلکیدن آن دوروبر و تأثیرگذار به نظر آمدن است.[۵] شما بدون این ملازمان در رکاب ممکن نیست باشکوه به چشم آیید. شکوهمندی واقعی این است که ملازمان لباس‌فرم‌پوشیده اطرافتان پرسه بزنند؛ این بزرگ‌ترین گواه جلال و جبروت شماست! برای مثال، در دوران ویکتوریایی، خانواده‌های ثروتمند انگلستان همچنان فراش استخدام می‌کردند: خادمان لباس‌فرم‌پوشیده که تنها وظیفه‌شان دوشادوش کالسکه‌ها دویدن و بررسی دست‌اندازهای جاده بود.[۶]

به این خدمتکارها طبعاً کارهایی محول می‌شود تا وجودشان توجیه شود، اما همه‌اش بهانه است؛ درواقع، تمام ماجرا این است که جوانانی خوش‌پوش در لباس فرم‌های پرزرق‌وبرق استخدام می‌شوند و آماده کنار در می‌ایستند تا وقتی که شما در دربار نزول اجلال می‌کنید باشکوه به نظر برسید یا باوقار جلوتر از شما گام برمی‌دارند و راه را برای ورودتان به سرسرا می‌گشایند. غالباً به ملازمان به سبک نظامی لباس و تجهیزات می‌دهند تا این تصور را ایجاد کنند که فرد ثروتمندی استخدامشان کرده است و چیزی شبیه به گارد سلطنتی در اختیار دارد. این نقش‌ها در اقتصادها بر مبنای رانت‌گیری و توزیع مجدد اموال غارت‌شده تکثیر می‌شوند.

تصور کنید که فردی از طبقه‌ی فئودال‌اید و ۵۰درصد از محصول خانواده‌ای دهقان را از دستشان می‌گیرید. به‌این‌ترتیب، شما آذوقه‌ی بسیار زیادی را در اختیار دارید که درواقع، برای تأمین جمعیتی معادل جمعیت دهقانان تولیدکننده‌ی آذوقه کافی است.[۷] باید با آن کاری بکنید. جمعیت بسیار زیادی دوروبر ارباب فئودال هستند که می‌توانند در نقش آشپز، پیشخدمت سر میز، کلفت آشپزخانه، مطرب و جواهرساز و مانند این‌ها به کار گرفته شوند. حتی وقتی مطمئن شده‌اید که به‌اندازه‌ی کافی آدم‌هایی دارید که آموزش نظامی دیده‌اند تا بتوانند شورش‌های بالقوه را سرکوب کنند، باز هم احتمالاً جاهای خالی زیادی باقی می‌ماند. درنتیجه، تهی‌دست‌ها، فراری‌ها، کودکان بی‌سرپرست، مجرم‌ها، زنان درمانده و نیازمند و

سایر افراد بی‌خانمان به‌تدریج دوروبر خانه‌ی اربابی پیدایشان می‌شود (زیرا در نهایت، آن‌جاست که غذا گیرشان می‌آید). شما می‌توانید آن‌ها را از خانه‌تان برانید، اما آن‌وقت ممکن است طبقه‌ی آواره‌ی خطرناکی را تشکیل دهند و به تهدیدی سیاسی بدل شوند. بهترین کار این است که لباس فرم تنشان کنید و امور جزئی و غیرضروری را به آن‌ها محول کنید. این عمل هم وجهه‌ی خوبی به شما می‌دهد و هم به این شیوه می‌توانید آن‌ها را زیر نظر داشته باشید.

در ادامه توضیح می‌دهم که روند حاکم بر نظام سرمایه‌داری چیزی کاملاً متفاوت با آن‌چه گفتیم نیست، اما حالا تمام تأکیدم بر این است که محول‌کردن امور جزئی و غیرضروری به افراد به بهانه‌ی نگه‌داشتن آن‌ها در دوروبر خودتان برای تحسین‌برانگیز به‌چشم‌آمدن تاریخی دراز و پرافتخار دارد.[۸]

اما همانندش در دنیای مدرن چیست؟

***

بعضی از این شغل‌های پادویی قدیمیِ به سبک فئودالی هنوز وجود دارند.[۹] مثال بارز آن دربان‌هایند. آن‌ها در خانه‌های ثروتمندان همان کارکردی را دارند که سیستم‌های الکترونیکی، دست‌کم از دهه‌ی ۱۹۵۰، برای هر کس این کارکرد را داشته‌اند.

یکی از دربان‌های سابق این‌طور گله می‌کند:

> بیل[۱]: یکی دیگر از شغل‌های چرندوپرند هم دربانی در این ساختمان‌هاست. نیمی از وقتم صرف این می‌شد که دکمه‌ای را فشار دهم تا در برای ساکنان باز شود و به آن‌ها موقع عبور از سرسرا سلام کنم. اگر به‌موقع دکمه را نمی‌زدم و فردی ناچار می‌شد که خودش در را باز کند، مدیر به من تذکر می‌داد.

در برخی کشورها مانند برزیل ساختمان‌هایی هستند که هنوز متصدی‌ای لباس‌فرم‌پوشیده در آسانسور ایستاده و کارش فشاردادن دکمه برای شماست. از بقایای فئودالی این نوع شغل‌ها تا منشی‌ها و کارمندان پشت‌میزنشین غیرضروری

---

1. Bill

در مکان‌های مختلف، همه یک زنجیره را تشکیل می‌دهند.

گرته[1]: در ۲۰۱۰، منشی یک شرکت انتشاراتی هلندی بودم. شاید فقط یک بار در روز تلفن زنگ می‌خورد، بنابراین کارهای دیگری هم به من واگذار شده بود:

- پرکردن ظرف آب‌نبات. (آب‌نبات‌ها را فرد دیگری در شرکت تهیه می‌کرد و من فقط باید از کشوی کنارِ ظرف مشتی آب‌نبات برمی‌داشتم و در ظرف می‌ریختم.)
- هفته‌ای یک بار باید ساعت پدالی ایستاده‌ی بلند در اتاق کنفرانس را کوک می‌کردم. (این کار برایم اضطراب‌آور بود، زیرا گفته بودند که اگر فراموش کنم یا زیادی معطل کنم، همه‌ی وزنه‌های ساعت فرومی‌ریزد و آن‌وقت کار پرزحمت تعمیر ساعت هم به دوشم می‌افتاد.)
- کاری که بیشتر از همه طول می‌کشید کنترل‌کردن کار فروش متصدی دیگری بود.

قطعاً جواب دادن به یک تلفن در روز را فرد دیگری هم می‌تواند در انتشارات انجام دهد. درست به همان شیوه‌ای که در بسیاری از خانه‌ها انجام می‌شود: کسی که به تلفن نزدیک‌تر است و مشغول انجام کار دیگری هم نیست تلفن را جواب می‌دهد. چرا باید حقوق و مزایای شغلی تمام‌وقت به یک زن، در این مورد ظاهراً دو زن، پرداخت شود فقط برای این‌که تمام روز را پشت میز بنشینند و هیچ کاری نکنند؟ پاسخ این است که رویه‌ای غیر از این عجیب است. اگر در شرکتی فردی نباشد که تمام روز را پشت میز بنشیند، کسی آن را جدی نخواهد گرفت. اگر ناشری خلاف این سنت عمل کند، موجب می‌شود که هر نویسنده یا صاحب فروشگاه یا طرف قراردادی از خود بپرسد: «اگر نیازی به منشی ندارند، ممکن است وظایف دیگر ناشران را هم انجام ندهند؟ مثلاً پرداخت پول من؟»[۱۰]

منشی‌ها نشانه‌ی جدی‌بودن کسب‌وکارند، حتی اگر هیچ کاری برای انجام دادن نداشته باشند. سایر پادوها نشانه‌ی اهمیت‌اند. پاسخی که در ادامه می‌آید از طرف جک[2] است که قبلاً در شرکتی تجاری با سطوح امنیتی پایین مشتری‌یاب تلفنی

---

1. Gerte
2. Jack

بوده است. او می‌گوید: «این نوع شرکت‌ها بر مبنای اطلاعات سرقت‌شده‌ی یک شرکت دیگر عمل می‌کنند: افراد زیرک نسخه‌ای از دفترتلفن‌های شرکتی داخلی را می‌دزدند و بعد به شرکت‌های مختلف می‌فروشند.» آنگاه کارگزار با کارمندان عالی‌رتبه‌ی شرکت‌ها تماس می‌گیرد و تلاش می‌کند تا سهام خود را به آن‌ها قالب کند.

> جک: شغلم در نقش مشتری‌یاب تلفنی این بود که با این افراد تماس بگیرم، نه با هدف تلاش برای فروش سهام، بلکه بیشتر به‌منظور پیشنهادِ دادن «اطلاعات پژوهشی رایگان درباره‌ی شرکتی خوش‌آتیه که بناست عمومی شود» و تأکید می‌کردم که از طرف کارگزار تماس می‌گیرم. در دوره‌ی کارورزی‌ام برایم اضطراب‌آور بود که بگویم از طرف کارگزار تماس می‌گیرم زیرا به نظر مشتری‌ها کارگزارها تواناتر و حرفه‌ای‌تر جلوه می‌کردند، وقتی می‌دیدند آن‌قدر مشغول درآمدزایی‌اند که برای این گونه تماس‌ها کارمند استخدام می‌کنند. این شغل واقعاً هیچ هدف دیگری غیر از موفق‌تر به نظر رسیدن کارگزار بغل‌دستی‌ام نداشت.
>
> آن کارگزار هفته‌ای دویست دلار پول نقد از جیبش به من می‌داد تا باعث شوم که کارگزاری درجه‌یک به چشم بیاید. این وضعیت، سرمایه‌ی اجتماعی آن کارگزار را فقط در برابر مشتریان افزایش نمی‌داد، بلکه در دفتر هم این که کارگزاری مشتری‌یاب تلفنی استخدام کرده برایش نماد منزلت بود؛ نماد نفوذ در فضای اداری به‌شدت مردانه و بیش‌ازحد رقابتی. من برایش نوعی شخصیت نمادین بودم. مالکیت من ممکن بود دیدار با فردی مهم و بانفوذ را برایش به ارمغان بیاورد یا نیاورد، اما عمدتاً باعث می‌شد که در سلسله‌مراتب اجتماعی محل کار کمی بالاتر قرار بگیرد.

هدف اصلی این کارگزارها تحت تأثیر قراردادن رئیسشان است تا جایی که از اعماق «سیاه‌چال تجارت» به دفترهایی شخصی در طبقه‌ی بالا منتقل شوند. جک در جمع‌بندی می‌گوید: «جایگاهم در این شرکت کاملاً غیرضروری بود و منظور

از آن رسیدن به هیچ هدفی نبود، غیر از آن‌که به مافوق بغل‌دستی‌ام نمود بهتر و احساس مهم‌بودن بدهد.»

این معنای دقیق شغل پادویی است.

جزئیات این بحث، حتی در ۱۹۹۰ هم که ۲۰۰ دلار پول زیادی نبوده است، به عریان‌شدن پویایی‌هایی کمک می‌کند که ممکن است در فضاهای بزرگ‌تر یا پیچیده‌تر مبهم و ناواضح باقی بمانند. اغلب به موقعیت‌هایی برمی‌خوریم که هیچ‌کس دقیقاً نمی‌داند که چرا و چگونه ایجاد شده‌اند و تداوم یافته‌اند. این تجربه‌ی اُفلیا[1]ست که برای سازمان به‌راه‌انداختن کارزارهای تبلیغات اجتماعی کار می‌کند:

اُفلیا: نام شغل کنونی‌ام هماهنگ‌کننده‌ی سبد سهام است و همه می‌پرسند که این چه جور شغلی است؟ یا این‌که من دقیقاً چکار می‌کنم؟ هیچ نظری ندارم و همچنان می‌خواهم از آن سر دربیاورم. در توضیح این شغل آمده، تمام کارها درباره‌ی تسهیل‌کردن روابط بین شریک‌ها و غیره، اما تا جایی که به من مربوط است فقط به معنی پاسخ‌دادن به سؤالات گاه‌وبی‌گاه است.
گمان می‌کنم که نام واقعی شغلم به شغلی چرندوپرند اشاره دارد. درهرحال، عملاً دستیار شخصی مدیر هستم و در این نقش، وظایف کاری واقعی‌ای دارم که باید انجام شوند. صرفاً به این دلیل که دستیار افرادی هستم که یا خیلی «پرمشغله‌اند» یا برای انجام این کارها زیادی مهم‌اند. درواقع، بیشتر اوقات در محل کارم تنها فردی هستم که کار می‌کنم. بعضی روزها بی‌وقفه به این‌ور و آن‌ور می‌دوم، همان وقتی که مدیران سطوح میانی نشسته‌اند و به دیوار خیره شده‌اند، حوصله‌شان حسابی سر رفته است و صرفاً برای وقت‌کشی سرشان را با امور بی‌اهمیت گرم می‌کنند (مثل آن فردی که هر روز نیم‌ساعت وقت صرف مرتب‌کردن کوله‌پشتی‌اش می‌کرد).
قطعاً میزان کارها به اندازه‌ای نیست که همه‌مان را مشغول نگه دارد،

1. Ophelia

اما طبق منطق عجیب‌وغریبی که احتمالاً فقط موجب می‌شود تا افراد به‌واسطه‌ی شغل‌هایشان بیشتر احساس مهم‌بودن کنند، باز مدیر دیگری را استخدام می‌کنیم! شاید با این روش می‌خواهیم توهم داشتن کارهای زیاد را ایجاد کنیم؟

اُفلیا گمان می‌کرد که شغلش صرفاً جای‌خالی‌پُرکُن بود و برای این‌که کسی لاف تعداد کارمندان زیر دستش را بزند ایجاد شده بود. با ایجاد این شغل نوعی پویایی معیوب نیز در پی‌اش برقرار شد. به‌این‌ترتیب، مدیران بیش‌ازپیش از زیر بار مسئولیت‌ها شانه خالی کردند و کارها را به پایین‌رتبه‌ترین زنان زیردستشان واگذار کردند تا این تصور را ایجاد کنند که بسیار پرمشغله‌اند و وقت نمی‌کنند کارهایشان را خودشان انجام دهند و این طبعاً باعث می‌شد که روزبه‌روز کارهای کمتری نسبت به گذشته انجام دهند، مسیر مارپیچی که با تصمیمی عجیب برای استخدام مدیری دیگر به اوج خود می‌رسید؛ مدیری که به دیوار خیره شود یا تمام روز پوکِمون[1] بازی کند. فقط به این بهانه که با استخدام‌کردنش نشان دهند کاری را که انجام می‌دهد همان کاری نیست که دیگران در حال انجام آن هستند. اُفلیا معمولاً با شتاب و عجله کارش را تمام می‌کند، زیرا در کنار چند کار ضروری (که به او واگذار شده) مسئولیت‌های کاملاً سرهم‌بندی‌شده‌ای هم دارد که فقط برای پرمشغله نگه‌داشتن کارمندان سطح پایین طراحی شده‌اند:

اُفلیا: دو سازمان و دو ساختمان شرکتمان را تشکیل می‌دهند. اگر رئیس من (درواقع، رئیس کل مجموعه) بخواهد به ساختمان دیگر برود، من باید فرمی پر کنم و اتاقی را برایش رزرو کنم. من هر بار این کار را انجام می‌دهم. حماقت محض است، اما باعث می‌شود تا منشی آن‌جا خیلی پرمشغله و درنتیجه، کارآمد به چشم آید. همچنین، موجب می‌شود که فردی منظم و قاعده‌مند جلوه کند که با زرنگی تمام تشریفات و کاغذبازی‌ها را انجام می‌دهد. این دقیقاً همان چیزی است که آن‌ها در

---

1. Pokemon

آگهی های استخدام می خواهند؛ از تو انتظار دارند که روال اداری را هرچه مؤثرتر انجام دهی و برای پرکردن وقت بوروکراسی بیشتری را ایجاد کنی.

مثال اُفلیا ابهام رایجی را برملا می‌کند: کار چه کسی واقعاً چرندوپرند است؟! کار پادو؟ یا رئیس؟ گاهی اوقات، همان‌طور که در مورد جک دیدیم، پاسخ اولی درست است؛ پادو صرفاً هست تا مقام مافوقش مهم به نظر برسد. در چنین مواردی، اصلاً مهم نیست که پادو هیچ کاری انجام ندهد:

استیو[۱]: تازه فارغ‌التحصیل شده‌ام و «شغل» جدیدم این است که رئیسم ایمیل‌های رسیده را با پیام «استیو به موارد زیر رسیدگی کن.» برایم می‌فرستد و من پاسخ می‌دهم که ایمیل‌ها کم‌اهمیت یا غیرمرتبط‌اند.

در سایر موارد، مثل اُفلیا، پادوها به‌طور مؤثر کارهای رئیسشان را انجام می‌دهند. این نقش سنتی منشی‌های زن بود که در بیشتر قرن بیستم برای مدیران مرد کار می‌کردند (و حالا نام «دستیاران اداری» را به خود گرفته‌اند). قاعدتاً منشی‌ها باید جواب تلفن را می‌دادند، حرف‌های رئیس را تایپ می‌کردند و چند مدرک را بایگانی می‌کردند. درواقع، ۸۰ تا ۹۰ درصد از کار رئیس‌ها را انجام می‌دادند و گاهی این تمام کار غیرچرندوپرند رئیس‌ها محسوب می‌شد. نوشتن تاریخچه‌ی کتاب‌ها، طرح‌ها، نقشه‌ها و اسنادی که به مردان نامدار منتسب است، اما در عمل منشی‌ها آن‌ها را تهیه کرده‌اند کاری جالب (ولی احتمالاً نشدنی) است.[۱۱]

در چنین مواردی چه کسی شغل چرندوپرند دارد؟!

باز ناچارم به عنصر ذهنی برگردم. ممکن است مدیر میانیِ اداره‌ی اُفلیا، که روزی نیم‌ساعت را به از نو مرتب‌کردن کوله‌پشتی‌اش اختصاص می‌دهد، مایل باشد که اعتراف کند شغلش بیهوده است، اما کسانی که استخدام شده‌اند تا باعث مهم به نظر رسیدن افرادی مانند او شوند تقریباً همیشه این را می‌دانند و از آن بابت دلخورند، حتی اگر این وضعیت آن‌ها را درگیر مشغله‌های کاری غیرضروری نکند:

---

1. Steve

جودی[1]: تنها شغل تمام‌وقتی که داشته‌ام، در منابع انسانی شرکت مهندسی خصوصی، کاملاً غیرضروری بود. من دستیار منابع انسانی بودم و فقط به این دلیل آن‌جا بودم که کارشناس منابع انسانی تنبل بود و نمی‌خواست از پشت میزش بلند شود! کار من، باور کنید راست می‌گویم، فقط یک ساعت یا حداکثر یک‌ساعت‌ونیم در روز طول می‌کشید. هفت ساعت باقیمانده‌ام به بازی‌کردن ۲۰۴۸ [2] یا پرسه‌زدن در یوتیوب سپری می‌شد. تلفن هیچ‌گاه زنگ نمی‌خورد و اطلاعات ظرف پنج ثانیه یا کمتر وارد می‌شدند. آن‌جا حوصله‌ام سر می‌رفت و در ازایش حقوق می‌گرفتم. مدیرم خودش به‌راحتی می‌توانست کار من را انجام دهد؛ لعنتی تنبل!

***

زمانی که در ارتفاعات ماداگاسکار کار میدانی مردم‌شناسی را انجام می‌دادم، متوجه شدم که پایین مقبره‌ی هر نجیب‌زاده‌ی معروفی مزار دو یا سه فرد معمولی هم هست. وقتی درباره‌ی آن افراد معمولی پرس‌وجو کردم فهمیدم که «سربازهای»، یا به بیان دیگر «برده‌های»، آن فرد بوده‌اند. پیام روشن است: اشراف‌زاده‌بودن یعنی قدرت دستوردادن به دیگران. حتی آن موقع هم اگر زیردست نداشتید، نمی‌توانستید ادعای نجیب‌زاده بودن بکنید.

ظاهراً در محیط‌های اداری منطقی مشابه حاکم است. شرکت انتشاراتی هلندی چرا به منشی نیاز داشت؟ زیرا شرکت باید دارای سه سطح اقتدار باشد تا شرکتی «واقعی» محسوب شود. دست‌کم یک رئیس می‌خواهد و ویراستارهایی که باید زیردست یا دستیارانی داشته باشند و در پایین‌ترین سطح یک منشی نیاز دارد که به‌نوعی زیردست همه به شمار می‌رود. در غیر این صورت، ممکن نیست در شرکت باشید و فقط در جمعی خودمانی هستید. وقتی پادوی غیرضروری استخدام می‌شود، این‌که وظایفش را به پایان می‌رساند یا نه ملاحظه‌ای کاملاً ثانویه است و به مجموعه‌ای از عوامل بیرونی بستگی دارد: برای مثال، به این‌که آیا وظایفی دارد که انجام بدهد یا

---

1. Judy

۲. نوعی بازی با اعداد در موبایل- و.

نه، به نیازها و نگرش‌های مدیرها، پویایی‌های جنسیتی و محدودیت‌های نهادی. اگر حجم سازمان بزرگ شود، اهمیت بالادستی‌ها عمدتاً با تعداد کارمندان زیردستشان تعیین می‌شود و به همین ترتیب، در افرادی که در سلسله‌مراتب بالایی در سازمان قرار دارند انگیزه‌ی قوی‌تری ایجاد می‌کند تا کارمندانی را استخدام کنند و تصمیم بگیرند که چه کاری با آن‌ها انجام دهند یا، شاید بیشتر اوقات، در برابر هرگونه تلاش برای حذف شغل‌های زائد مقاومت کنند. همان‌طور که خواهیم دید، طبق اظهارات مشاورانی که استخدام می‌شدند تا راه‌های بهره‌وری شرکتی بزرگ (مثلاً بانک یا شرکت تأمین فراورده‌های دارویی) را نشان دهند، هنگامی که رؤسا پی می‌بردند بهره‌وری‌ها به‌طور خودکار از مسیر برکنارشدن بخش قابل‌توجهی از زیردستانشان ممکن می‌شود یا از روی خجالت سکوت می‌کردند یا آشکارا مخالفت و پرخاشگری می‌کردند. با تحقق این کار آن‌ها عملاً مدیران خود را به هیچ تنزل می‌دادند؛ پادشاهان هوا. پس دیگر آن‌ها بدون پادوهایشان دقیقاً برای چه کسی «مافوق» بودند؟!

۲. کار خلاف‌کارها

البته استفاده از این واژه استعاری است و آن را برای اشاره‌ی مستقیم به تبهکارها یا سایر هیکلی‌های اجیرشده به کار نمی‌برم، بلکه به افرادی اشاره دارم که شغلشان عنصری تهاجمی دارد و نکته‌ی مهم آن است که فقط به این دلیل وجود دارند که دیگران استخدامشان کرده‌اند.

نمونه‌ی آشکار آن نیروهای مسلّح ملّی است. کشورها به ارتش نیاز دارند فقط به این دلیل که سایر کشورها هم ارتش دارند.[۱۲] اگر هیچ کشوری ارتش نداشته باشد، نیاز به ارتش از بین می‌رود؛ اما همین استدلال را درباره‌ی بیشتر لابی‌گرها، کارشناسان روابط عمومی، بازاریابان تلفنی و وکلای شرکتی نیز می‌شود تعمیم داد. آن‌ها نیز مانند خلاف‌کارهای واقعی تأثیری به‌شدت منفی بر جامعه می‌گذارند. گمان کنم همه با من هم‌نظر باشند که اگر بازاریابان تلفنی برچیده شوند، جهان جای بهتری خواهد بود. همچنین، همه توافق خواهند داشت که اگر تمامی وکلای شرکتی، لابی‌گرهای بانک‌ها و مشاوران بازاریابی در چشم به هم زدنی از میان

برداشته شوند، جهان دست‌کم اندکی تحمل‌پذیرتر خواهد شد.

سؤال مشخص این است که آیا این‌ها شغل‌هایی چرندوپرندند؟ آیا بیشتر شبیه به آدمکش‌های مافیایی فصل پیش نیستند؟ بااین‌همه، در بسیاری از موارد خلاف‌کارها برای تحقق منافع افرادی که استخدامشان کرده‌اند کاری را انجام می‌دهند، حتی اگر تأثیر کلی حرفه‌شان بر بشر زیان‌بخش ارزیابی شود.

باز باید به عنصر ذهنی بازگردیم. گاهی اوقات بیهودگی شغلی آن‌قدر روشن است که کمتر کسی منکرش می‌شود. بیشتر دانشگاه‌های بریتانیا دفاتر روابط‌عمومی‌ای دارند که تعداد کارکنانش بسیار بیشتر از تعداد کارکنان همین دفاتر در بانک یا شرکت سازنده‌ی خودرو با همان ابعاد است. آیا لازم است که دانشگاه آکسفورد[1] یک‌دوجین کارشناس روابط عمومی را استخدام کند تا به عموم نشان دهد که دانشگاهی درجه‌ی اول است؟ به نظرم اگر این دانشگاه می‌خواست نشان بدهد که درجه‌ی اول نیست، به کارشناسان روابط عمومی بسیاری نیاز داشت تا طی سال‌ها همگان را قانع کنند که آکسفورد درجه‌ی اول نیست و تازه تردید دارم که باز هم این کار شدنی بود. از شوخی گذشته، این تنها وظیفه‌ی اداره‌ی روابط عمومی نیست. قطعاً دانشگاه آکسفورد با مسائل روزمره‌ی عملی‌تری دست‌به‌گریبان است از جمله جذب‌کردن فرزندان افراد بانفوذ در حوزه‌ی نفت یا سیاستمداران فاسد سایر کشورها که ممکن است بخواهند به دانشگاه کمبریج بروند. بااین‌همه، همچنان مسئولان روابط عمومی «روابط استراتژیک» و مانند این‌ها در بسیاری از دانشگاه‌های نخبه‌ی بریتانیا، برایم روایت‌هایی با مضمون بیهودگی شغلشان می‌فرستند.

به نظرم خلاف‌کاری در دسته‌ی شغل‌های چرندوپرند قرار می‌گیرد، زیرا بسیاری از افراد شاغل در این حوزه احساس می‌کنند که شغلشان فاقد هرگونه ارزش اجتماعی است و نباید وجود داشته باشد. حرف‌های دادجوی مالیاتی را در پیشگفتار به یاد بیاورید: «من وکیل شرکتی هستم... چیزی ندارم که به این جهان ارزانی کنم و همیشه احساس می‌کنم که چقدر فلک‌زده‌ام.» متأسفانه نمی‌توان فهمید که چند وکیل شرکتی در خفا این احساس را دارند. داده‌های نظرسنجی «یوگاو» براساس حرفه تفکیک نشده بود. پژوهش‌هایم تأیید می‌کنند که این احساسات به‌هیچ‌وجه

---

1. Oxford

منحصربه‌فرد نیستند، اما افرادی که چنین اظهاراتی را گزارش داده‌اند متعلق به سطوح بلندپایه نبودند. این روند در مورد افرادی که در بازاریابی یا روابط عمومی کار می‌کردند هم صادق بود.

به نظرم «خلاف‌کار» واژه‌ی مناسبی است، زیرا تقریباً همیشه خلاف‌کارها شغلشان را ناخوشایند می‌دانند، نه فقط به این دلیل که ارزش مثبتی ندارد، بلکه اساساً به نظرشان ستیزه‌جویانه و همراه با تعدی است:

> تام[1]: من در شرکت آمریکاییِ پس‌تولید فیلم در لندن کار می‌کنم. همیشه بخش‌هایی از کارم خیلی خوشایند و رضایت‌بخش بوده است: برای استودیوهای فیلم‌سازی ماشین‌ها را به پرواز درمی‌آوردم، ساختمان‌ها را منفجر می‌کردم و دایناسورها را وامی‌داشتم به موجودات فضایی حمله کنند و به‌این‌ترتیب سرگرمی بینندگانِ سراسر دنیا را فراهم می‌کردم.
>
> اما اخیراً درصد روبه‌افزایشی از مشتری‌هایمان آژانس‌های تبلیغاتی‌اند. آن‌ها آگهی‌های محصولات شناخته‌شده از جمله شامپوها، خمیردندان‌ها، کرم‌های نرم‌کننده، پودرهای شست‌وشو و ... را به ما می‌سپارند. ما هم از جلوه‌های بصری استفاده می‌کنیم تا به نظر برسد که این محصولات واقعاً نتیجه می‌دهند.
>
> همچنین، کار ساخت نمایش تلویزیونی و موزیک‌ویدیو را هم انجام می‌دهیم. پف زیرِ چشم زن‌ها را کم می‌کنیم، موهایشان را درخشان‌تر و دندان‌هایشان را سفیدتر می‌کنیم، اندام ستاره‌های موسیقی و سینما را باریک‌تر می‌کنیم و کارهایی از این قبیل. لک‌ها را از روی پوست پاک، دندان‌ها را مرتب و رنگشان را اصلاح می‌کنیم تا سفیدتر شوند (در تبلیغات پودرهای شست‌وشو این کارها را روی لباس‌ها هم انجام می‌دهیم)، در تبلیغات شامپو موخوره‌ها را رنگ و به موها هایلایت‌های درخشان اضافه می‌کنیم و به کمک ابزارهای مخصوص تغییر شکل افراد را لاغرتر می‌کنیم. این فوت‌وفن‌ها در تبلیغات تلویزیونی،

1. Tom

درام‌های تلویزیونی و بسیاری از فیلم‌های سینمایی به‌کارمی‌روند و غالباً روی زن‌ها پیاده می‌شوند، اما مردها هم از آن بی‌نصیب نیستند. کارمان این است که به بینندگان برنامه‌های مهم حس ناکامل‌بودن بدهیم و بعد تأثیر «راه‌حل‌های» ارائه‌شده در تبلیغات بازرگانی را با مبالغه و بزرگ‌نمایی مطرح کنیم.
من برای این کار سالانه ۱۰۰هزار یورو حقوق می گیرم.

وقتی از تام پرسیدم که چرا شغلش را چرندوپرند می‌داند (به‌جای این‌که صرفاً ناخوشایند بداند)، پاسخ داد:

تام: به نظرم شغل ارزشمند شغلی است که نیازی ازپیش‌موجود را برآورده کند یا محصول و خدماتی را ارائه دهد که پیش از آن افراد به آن اهمیتی نمی‌داده‌اند و حالا باعث ارتقا و بهبود زندگی‌شان می‌شود. گمان می‌کنم دورانی را که همه‌ی شغل‌ها این‌چنین بوده‌اند، خیلی وقت پیش پشت سر گذاشته‌ایم. در بسیاری از صنایع، عرضه از تقاضا فراتر رفته و در نتیجه، این تقاضاست که تولید می‌شود. شغل من ترکیبی است از تولید تقاضا و سپس بزرگ‌نمایی اثر محصولاتی که آن تقاضا را برآورده می‌کنند. ممکن است بگویید که هر کسی در کل صنعت تبلیغات کار می‌کند کارش همین است. اگر در شرایطی هستیم که پیش از فروش محصولاتمان باید افراد را گول بزنیم که خیال کنند به محصولات ما نیاز دارند، پس لاجرم سخت ناگزیریم که نشان دهیم این شغل‌ها چرندوپرند نیستند.[۱۲]

این نوع نارضایتی در تبلیغات و بازاریابی بسیار رایج است، حتی کارمندان صنعتی مجله‌ای را به نام اَدباسترز[۱] تهیه می‌کنند. آن‌ها از چیزی که برای تأمین نیازهای زندگی‌شان می‌سازند ناخرسندند و آرزو دارند از اختیاراتی که در تبلیغات

1. *Adbusters*

به‌دست آورده‌اند برای مقاصد خوب، نه بد، استفاده کنند؛ برای مثال، با طراحی «ضدتبلیغات» پرزرق‌وبرقی که به کلیّت فرهنگ مصرفی حمله می‌کند.

تام در این بخش شغلش را چرندوپرند نمی‌دانست، بلکه از فرهنگ مصرفی ناخشنود بود. معترض بود، زیرا «کار زیبایی» را، که خودش این‌طور می‌نامید، ذاتاً سرکوبگر و دغل‌کارانه می‌دانست. او میان آن‌چه توهمات صادقانه و توهمات ریاکارانه نامیده می‌شود تمایز قائل بود. وقتی شما کاری می‌کنید که دایناسورها به موجودات فضایی حمله کنند، هیچ‌کس گمان نمی‌کند که این صحنه واقعی است. درست مانند شعبده‌بازی که نیمی از کِیفش به آن است که همه می‌دانند کلکی سوار شده؛ فقط نمی‌دانند چگونه. از آن طرف، وقتی شما ظاهر افراد مشهور را به شیوه‌ای ماهرانه آراسته‌تر می‌کنید، تلاش می‌کنید تا پنداشت‌های ناخودآگاه بینندگان را درباره‌ی واقعیت زندگی روزمره (در این مورد، بدن زنان و مردان) تغییر دهید و به‌این‌ترتیب، در بینندگان حس نارضایتی نسبت به واقعیت زندگی‌شان با چیزی که واقعاً باید باشد را ایجاد کنید: این‌که ناکامل هستند. در همان حال که توهم‌های صادقانه جهان شادتری می‌آفرینند، توهمات ریاکارانه عمداً کاری می‌کنند که مردم جهانشان را جایی مبتذل و رنج‌آور ببینند.

از کارکنان مرکز تماس هم روایت‌های فراوانی را دریافت کردم. آن‌ها شغلشان را چرندوپرند می‌دانستند، نه فقط به‌دلیل شرایط کاری‌شان، درواقع، آن‌ها هم دوره‌های سخت نظارت را تجربه می‌کردند و هم دوره‌های استراحت و آرامش را، بلکه به علت کلک‌زدن و سوق‌دادن افراد به انجام اموری که واقعاً به نفعشان نبود. مثلاً:

- «در مرکز تماس، کلی کار چرندوپرند انجام می‌دادم؛ مانند فروش چیزهایی که مردم واقعاً نمی‌خواستند یا نیاز نداشتند، تحویل‌گرفتن فرم‌های مطالبات بیمه‌ای، اجرای تحقیقات بازار احمقانه.»
- «این روش جلب (مشتری) و فروش (محصول) است، ابتدا خدمات را "رایگان" به شما پیشنهاد می‌دهیم و سپس برای اشتراکی دوهفته‌ای ۱٫۹۵ دلار درخواست می‌کنیم و کار تمام است و شما می‌توانید به

هر سایتی دسترسی داشته باشید؛ بعد، برای سرویسی یک‌ماهه ثبت‌نامتان می‌کنیم که خودبه‌خود تمدید می‌شود و قیمتش ده برابر قبلی است.»

- «فقط بحث فقدان سهم مثبت نیست، بلکه شما سهم منفی فعالی هم در زندگی افراد دارید. هر روز به آدم‌ها زنگ می‌زدم تا مشتی خدمات به‌دردنخور را به آن‌ها غالب کنم: به‌طور خاص در ازای ۶٫۹۹ یورو در ماه (به‌اضافه‌ی چند چیز جانبی زائد) "امتیاز اعتباری‌ای" به آن‌ها پیشنهاد می‌دادیم که می‌توانستند در جایی دیگر رایگان به دستش آورند.»
- «عمده‌ی پشتیبانی‌ها بابت کارهای کامپیوتری ابتدایی بود که مشتری با جست‌وجو در گوگل خودش می‌توانست یادشان بگیرد و انجامشان دهد. گمان کنم که بیشتر پشتیبان افراد مسن یا افرادی با آگاهی کمتر بودند.»
- «منابع مرکز تماس ما عمدتاً صرف این می‌شد که به نیروها چگونگی گفت‌وگو با آدم‌ها را، درباره‌ی چیزهایی که به آن‌ها نیاز ندارند، آموزش دهند نه چگونگی حل مشکلات واقعی‌شان را که به‌خاطر همان تماس گرفته‌اند.»

همان‌طور که می‌بینیم در این‌جا دو موضوع رنج‌آور وجود دارد: یکی تعدّی و دیگری فریب. حالا درباره‌ی تجربه‌ی شخصی خودم از انجام این‌گونه کارها خیلی خلاصه بگویم هیچ‌چیز بدتر از این نیست که مجبور باشی، برخلاف میلت، دیگران را به انجام کارهای مغایر با فهم عامه مجاب کنی. در فصل بعد، به‌تفصیل به موضوع خشونت روانی خواهم پرداخت؛ اما فقط بگویم که این موضوع در مرکز بحث خلاف‌کاری جای می‌گیرد.

۳. کار تعمیرکارها

تعمیرکارها کارمندانی هستند که شغلشان در سازمان به‌علت اشتباه یا خطا به وجود

آمده است و در آن‌جا حضور دارند تا مشکلی را حل کنند که نباید وجود داشته باشد. این واژه را از صنعت نرم‌افزار وام گرفته‌ام، اما گمان می‌کنم که اطلاق‌های عام‌تری دارد. برنامه‌نویس کامپیوتری این صنعت را چنین شرح می‌دهد:

پابلو[1]: اساساً دو نوع شغل وجود دارد؛ یکی کار با فناوری‌های اصلی، حل مشکلات پیچیده و چالش‌برانگیز و ...
دیگری به‌کارگیری تعدادی فناوری اصلی و اعمال تغییراتی که بتوانند با هم کار کنند.
اولی عموماً کار مفیدی است، اما دومی معمولاً کم‌کاربردتر یا حتی بی‌فایده و کمتر از اولی رضایت‌بخش است. این حس احتمالاً ناشی از این نگرش است که اگر فناوری‌های اصلی درست کار کنند، احتمالاً نیازی به تعمیرکار نخواهد بود.

حرف اصلی پابلو این است که با افزایش اعتماد به نرم‌افزار رایگان[2] شغل حقوق‌بگیری عمدتاً در تعمیرکاری خلاصه می‌شود. برنامه‌نویسان غالباً دوست دارند که شب‌ها، مجانی، کارهای جالب و مفیدی در مورد فناوری‌های اصلی انجام دهند، اما به‌این‌ترتیب انگیزه‌شان برای فکرکردن درباره‌ی چگونگی سازگاری نهایی این قطعات با هم کم و کمتر می‌شود، یعنی همان برنامه‌نویسان در طول روز هم به کار ملال‌انگیز (اما حقوق‌بگیریِ) هماهنگ‌کردن این فناوری‌های اصلی با هم می‌پردازند. این رویکردی بسیار بااهمیت است و بعداً برخی از پیامدهایش را بررسی می‌کنیم، اما فعلاً بیایید تا به خود مفهوم تعمیرکاری بپردازیم.

نظافت کاری ضروری است. روی وسایل گردوغبار می‌نشیند، حتی اگر سر جایشان باشند و رفتار معمول آن است که غبار رویشان را پاک کنیم، اما تمیزکردن جایی که فردی بدون علت و توجیه آن‌جا را به هم ریخته آزاردهنده است. داشتن شغل تمام‌وقت برای نظافت وسایل چنین شخصی فقط نارضایتی به بار می‌آورد.

---

1. Pablo
2. free-ware

حتی زیگموند فروید از «روان‌رنجوری خانه‌داری[1]» می‌گوید: شرایطی که به نظرش شامل حال زنانی می‌شد که ناگزیر بودند افق‌های زندگی‌شان را به مرتب‌کردن وسایل دیگران محدود کنند، و بنابراین دچار وسواس نظافت می‌شدند که انگار شکلی از انتقام‌جویی بود. این عذاب معنوی تعمیرکار است: مجبور است به زندگی کاری فردی بر مبنای ارزشی مشخص (مثلاً تمیزی) سامان ببخشد، دقیقاً به این علت که افراد مهم‌تر به این موضوع کمتر اهمیت می‌دهند.

بارزترین نمونه‌ی تعمیرکارها، زیردست‌هایی هستند که کارشان جبران خرابکاری‌های مافوق‌های شلخته یا بی‌عرضه است.

> **ماگدا[2]: زمانی در اس‌ام‌ای[3] [شرکتی کوچک یا متوسط]، «ویراستار» بودم و باید گزارش‌های پژوهشی یک پژوهشگر آماری را تصحیح می‌کردم. او حتی الفبای علم آمار را هم نمی‌دانست و سعی می‌کرد جمله‌هایی بنویسد که از لحاظ دستوری صحیح باشند. تمایلی نداشت در جملاتش فعل به کار ببرد. افتضاح بود! اگر فقط یک پاراگرافِ بدون غلط پیدا می‌کردم، حاضر بودم به خودم جایزه بدهم. با کار در آن شرکت دوازده پوند هم از دست دادم. کارم این بود که قانعش کنم هر گزارش را کاملاً بازبینی کند. طبعاً هیچ‌وقت حاضر نشد اشتباهاتش را اصلاح کند، چه برسد به این‌که بازبینی انجام دهد، بنابراین ناچار بودم به مدیران شرکت گزارش بدهم. آن‌ها هم سواد آماری نداشتند، اما به‌واسطه‌ی مدیر بودنشان حتی ایرادات بیشتری را بیرون می‌کشیدند.**

ظاهراً طیف بزرگی از شغل‌ها متصدی اصلاح‌کردن خرابکاری مافوقانی‌اند که بدون توانایی لازم، موقعیت کاری‌شان را به دست آورده‌اند. (این شغل‌ها ممکن است با شغل‌های پادویی، که افراد کار مافوق‌هایشان را انجام می‌دهند، هم‌پوشانی داشته باشند، اما دقیقاً همان نوع نیستند.) در ادامه، تجربه‌ی برنامه‌نویسی را می‌خوانیم

---

1. housewife's neurosis   2. Magda   3. SME

که برای یک روان‌شناس اهل وین کار می‌کرد. این روانشناس خیال می‌کرد یک انقلابی علمی به سبک قدیمی است، اما در شرکت به چیزی که اختراع کرده بود صرفاً «الگوریتم» می‌گفتند. هدف این الگوریتم بازتولید گفتار انسانی بود و به داروسازان برای استفاده در وب‌سایت‌هایشان فروخته می‌شد، اما هیچ‌وقت درست عمل نکرد:

> نوری[۱]: مؤسس «نابغه»ی شرکت روان‌شناسی اهل وین بود که ادعا می‌کرد الگوریتمی کشف کرده است. تا ماه‌ها اجازه نداشتم که الگوریتم را ببینم. فقط چیزهایی می‌نوشتم که از آن‌ها استفاده می‌کرد.

اما کدهای روان‌شناس نمی‌توانستند نتایج قابل‌قبولی را ارائه دهند. این چرخه‌ای بود که مدام تکرار می‌شد:

- کدهای اشتباهش را به بیان خیلی ساده به او می‌گویم.
- روانشناس قیافه‌ی متعجبی به خودش می‌گیرد که: «آهان... چه عجیب...» گویی من فقط ایرادی خیلی بی‌اهمیت را کشف کرده‌ام.
- می‌رود و دو ساعت در غارش ناپدید می‌شود.
- پیروزمندانه با رفع نواقص برمی‌گردد- حالا درست شد!
- بروید به مرحله‌ی اول.

در نهایت، برنامه‌نویس برای سرپوش‌گذاشتن روی دری‌وری‌بودن الگوریتم، کدهایش را به زبان کامپیوتریِ بسیار ابتدایی‌ای به نام الیزا[۲][۱۴] نوشت که گفت‌وگو را برای صفحات اینترنتی تقلید می‌کرد. بعد کاشف به عمل آمد که آن شرکت پروژه‌ای پوچ و بی‌معنی و مدیرعاملش اجاره شده بوده و قبلاً مدیریت باشگاهی ورزشی را بر عهده داشته است.

بسیاری از شغل‌های تعمیرکاری نتیجه‌ی خطایی در ساختارند که کسی برای

---

1. Nouri
2. Eliza

اصلاحشان خود را به زحمت نمی‌اندازد؛ مثلاً کارهایی که به‌سادگی می‌توان ماشینی انجامشان داد، اما چنین نمی‌شود، زیرا یا کسی به فکر این کار نیفتاده است یا این‌که مدیر نمی‌خواهد زیردستانش را از دست بدهد یا برخی نابسامانی‌های ساختاری وجود دارد یا ترکیبی از این سه عامل مانع می‌شود. اظهاراتی به دستم رسیده‌اند که معطوف به همین موضوع‌اند و این‌جا به نمونه‌هایی از آن‌ها اشاره می‌کنم:

- «من برنامه‌نویس شرکتی مسافرتی بودم. آن‌جا کار بعضی افراد بی‌نوا این بود که چند بار در هفته جدول زمانی پروازها را در ایمیلی دریافت و به‌طور دستی در اکسل وارد کنند.»
- «کارم این بود که اطلاعات چاه‌های نفت ایالت را که در دفترهایی ثبت شده بودند به دفترهای دیگری منتقل کنم.»
- «وظیفه‌ام این بود که هفت ساعت در روز از سوابق پزشکی کهنه‌سربازها فتوکپی بگیرم... هر بار به کارمندان می‌گفتند که هزینه‌ی خرید دستگاه‌های دیجیتالی خیلی بالاست.»
- «یک مسئولیت را به من سپرده بودند: این‌که منتظر باشم تا از طرف کارمندان شرکت ایمیل درخواست پشتیبانی فنی برسد و آن را در فرم دیگری کپی کنم. این نه‌تنها مثالی از کاری است که قابلیت ماشینی‌شدن را دارد، بلکه در گذشته هم چنین بوده است! اختلاف‌نظرهایی بین مدیران مختلف به وجود آمد که موجب شد مقامات بالاتر با هدف هماهنگ‌سازی سیستم اتوماسیون را حذف کنند.»

تعمیرکاری در سطح اجتماعی عرفاً کار زنان بوده است. در طول تاریخ مردان مقتدر یک سر داشته‌اند و هزار سودا و از نیمی از مسائل دوروبرشان غافل بوده‌اند، بنابراین معمولاً همسران، خواهران، مادران یا دختران مسئولیت اجرای امور احساسی‌شان را بر عهده داشتند. مثل آرام‌کردنشان، تسکین دادن به اعصاب آن‌ها و گفت‌وگو کردن با آن‌ها درباره‌ی راه‌حل مشکلاتی که به وجود آورده‌اند. به بیان عینی‌تر،

تعمیرکاری باید کار اصیل طبقه‌ی کارگر به شمار آید. معمار ممکن است نقشه‌ای بکشد و روی کاغذ هم معرکه باشد، اما این کارگر است که می‌داند پریزهای برق اتاقی گرد را کجا نصب کند یا چیزهایی را که در واقعیت، طبق روال طرح کلی به هم وصل نمی‌شوند با نوارچسب به هم بچسباند.

در این مورد آخر درواقع، اصلاً درباره‌ی شغل چرندوپرند صحبت نمی‌کنیم، بلکه از شرایطی می‌گوییم که رهبر ارکستری درباره‌ی نت سمفونی بتهوون توضیح می‌دهد یا هنرپیشه‌ای که نقش لیدی مکبث را بازی می‌کند. همیشه بین نقشه‌ها، طرح‌ها و برنامه‌ریزی‌ها و اجرایشان در دنیای واقعی تفاوت مشخصی وجود دارد، بنابراین همیشه افرادی مسئولیت تطبیق‌دادن را بر عهده دارند. نقش چرندوپرند وقتی پدید می‌آید که طرحی آشکارا عمل نمی‌کند و هر معمار کاردرستی این را خواهد فهمید. وقتی ساختاری چنان احمقانه طراحی شده که شکستش کاملاً قابل‌پیش‌بینی است، تشکیلات ترجیح می‌دهد به‌جای اصلاح مشکل، کارمندان تمام‌وقتی را استخدام کند که عمده یا تمام کارشان کلنجاررفتن با ایرادهاست؛ مثل حکایت آن صاحب‌خانه‌ای که برای حل مشکل چکه‌کردن سقف به‌جای این‌که برای تعمیر آن سقف‌سازی بیاورد، سطلی زیرش گذاشت و فردی را برای خالی‌کردن آب سطل استخدام کرد.

ناگفته پیداست که تعمیرکاران تقریباً همیشه به چرندوپرندبودن کارشان آگاه و معمولاً از آن بابت خشمگین‌اند.

زمانی در دانشگاه انگلیسی معتبری درس می‌دادم و آن‌جا با نمونه‌ای عالی از تعمیرکارها مواجه شدم. روزی قفسه‌های دیوار اتاقم فروریختند و کتاب‌ها روی زمین پخش‌وپلا شدند و تکه‌ای از چهارچوب فلزی، که زمانی قفسه‌ها را نگه می‌داشت، نصفه‌نیمه و دررفته بالای میزم آویزان مانده بود. نیم‌ساعت بعد، نجاری آمد تا به خرابی‌ها رسیدگی کند، اما گفت که چون کتاب‌ها روی زمین پخش شده‌اند طبق اصول ایمنی نمی‌تواند وارد اتاق شود و کاری انجام دهد. باید کتاب‌ها را جمع می‌کردم و به چیز دیگری دست نمی‌زدم و بعد او در اولین فرصت برمی‌گشت تا تکه‌ی چهارچوب آویزان را از آن‌جا بردارد.

طبق قرار کتاب‌ها را جمع کردم، اما نجار هیچ‌وقت پیدایش نشد! هر روز کسی

از دانشکده‌ی انسان‌شناسی با اداره‌ی خدمات تماس می‌گرفت تا از وضعیت نجار پرس‌وجو کند و همیشه هم او به‌ظاهر در حال انجام کاری خیلی ضروری بود. یک هفته‌ای به‌ناچار در آلونکی پوشیده از کتاب‌های روی زمین کارهایم را انجام دادم. بعد معلوم شد که در اداره‌ی خدمات، یک نفر از کارمندان تمام کارش این بود که بابت نرفتن نجار عذرخواهی کند! مرد خوبی به نظر می‌رسید. بسیار مؤدب و متین بود و همیشه ردپایی از حزن و اندوه در او نمایان بود که باعث می‌شد برای آن شغل مناسب باشد. بااین‌حال، مشکل است تصور کنیم که او از انتخاب شغلش راضی است. مهم‌تر از همه این‌که گویی هیچ دلیل روشنی برای دانشگاه وجود نداشت که بخواهد از شر آن شغل خلاص شود و هزینه‌اش را صرف استخدام نجار دیگری کند، که در این حالت دیگر به شغل او هم نیازی نبود.

۴. کار فرم پُرکُن‌ها

از واژه‌ی «فرم پُرکُن‌ها» برای اشاره به کارمندانی استفاده می‌کنم که صرفاً برای تظاهر سازمان به انجام کاری وجود دارند. گفته‌های زیر از زبان زنی است که استخدام شده تا به اوقات فراغت در یک خانه‌ی سالمندان سروسامان دهد:

> بتسی[1]: شغل من عمدتاً گفت‌وگو با ساکنان آن‌جا و تهیه‌ی فهرستی از اولویت‌هایشان بود. سپس آن فرم را وارد کامپیوتر می‌کردند و بعد برای همیشه به فراموشی سپرده می‌شد. کاغذشان هم بنا به دلایلی در پوشه‌ای بایگانی می‌شد. به نظر رئیسم، تکمیل کردن آن فرم‌ها مهم‌ترین بخش کارم بود و اگر آن را عقب می‌انداختم توبیخ می‌شدم. بیشتر اوقات این فرم را برای فردی که موقتاً آن‌جا ساکن شده بود تکمیل می‌کردم، و او فردایش آن‌جا را ترک می‌کرد. کرورکرور کاغذ دور می‌ریختم. گفت‌وگوهایم ساکنان آن‌جا را هم آزار می‌داد، چون می‌دانستند که این کاغذبازی به‌دردنخور است و هیچ‌کس اولویت‌های شخصی‌اش را مطرح نمی‌کرد.

1. Betsy

رنج‌آورترین مسئله درباره‌ی شغل‌های فرم‌پرکنی این است که کارمند معمولاً آگاه است که کارش نه‌تنها در مسیر تحقق هدف ظاهری‌اش پیش نمی‌رود، بلکه به تضعیف آن منجر می‌شود، زیرا زمان و منابع را از هدف اصلی منحرف می‌کند. بتسی می‌دانست زمانی راکه برای پرکردن فرم‌هایی با موضوع ترجیح ساکنان برای گذران اوقات فراغتشان صرف می‌کند درواقع، زمانی است که برای پر کردن فراغت آن‌ها صرف نمی‌شود. او توانسته بود اوضاع را طوری مدیریت کند که گاهی در اوقات فراغت افراد با آن‌ها همراه شود («خوشبختانه می‌توانستم هر شب قبل از شام برای ساکنان پیانو بنوازم که با آوازخواندن و لبخندها و اشک‌هایشان زمان به‌زیبایی سپری می‌شد»). گاه در چنین شرایطی احساس می‌کرد این لحظات لطف و پاداشی بود که در ازای انجام وظایف اصلی‌اش، یعنی تکمیل فرم‌ها و منظم‌کردنشان، به او اعطا شده بود.[۱۵]

همه‌ی ما با فرم پرکردن در دستگاه‌های دولتی آشناییم. اگر دست کارمندان دولت هنگام انجام کارِ خطایی رو شود، مانند رشوه‌گرفتن یا شلیک پلیس به شهروندان موقع توقف خودرو، همیشه اولین واکنش «تشکیل کمیته‌ی حقیقت‌یاب» است تا ته‌وتوی ماجرا را دربیاورد. این کار دو فایده دارد. اول، بر این تأکید دارد که به غیر از گروهی انسان بی‌وجدان، هیچ‌کس گمان نمی‌کرده که چنین اتفاقی بیفتد (ادعایی که به‌ندرت ممکن است حقیقت داشته باشد) و دوم، گویای آن است که اگر این اتفاق بیفتد حتماً فردی رسیدگی خواهد کرد (که این نیز معمولاً حقیقت ندارد). تشکیل کمیته‌ی حقیقت‌یاب شیوه‌ای است برای گفتن این موضوع به عموم مردم که دولت کاری انجام می‌دهد، اما درواقع، انجام نمی‌دهد. در مورد شرکت‌های بزرگ، اگر مشخص شود کارگران یا کودکان کار را در کارخانه‌های تولید پوشاک یا دفع زباله‌های سمی به بردگی می‌گیرند، دقیقاً همین کار را انجام می‌دهند. این‌ها هم کارهای چرندوپرندند، اما نمونه‌ی واقعی این نوع شغل چرندوپرند به کسانی منتسب می‌شود که استخدام می‌شوند تا نه‌تنها در سطح جامعه (دست‌کم در این حالت می‌شود گفت برخی مقاصد خیرخواهانه را برای شرکت به همراه دارد)، بلکه در خود سازمان هم افراد را از حقیقت دور نگه دارند.[۱۶]

صنعت انطباق شرکتی ممکن است نوعی واسطه به نظر آید و این در مقررات دولت آمریکا صراحتاً آمده است:

لیلا[۱]: من در صنعتی روبه‌رشد کار می‌کنم که در پی قانون فدرال مبارزه با فساد خارجی به وجود آمده است.
اصولاً شرکت‌های آمریکایی باید اطمینان یابند که با شرکت‌های فاسد خارجی وارد تجارت نمی‌شوند. مشتریان ما شرکت‌هایی عظیم‌اند (در حوزه‌ی فناوری، اتومبیل و ...) که ممکن است تعداد بی‌شماری کسب‌وکار کوچک‌تر در جاهایی مثل چین (کشور من) داشته باشند.
شرکتمان برای مشتریانش گزارش‌های دقیقی تهیه می‌کند و این گزارش‌ها با یکی، دو ساعت جست‌وجوی اینترنتی آماده می‌شوند. زبان‌های فنی و آموزش‌های فراوانی وجود دارند که خیالمان را از بابت نوشتن گزارشی منسجم و بدون تناقض راحت می‌کنند.
گاهی با جست‌وجو در اینترنت می‌توان فهمید که یک جای کار می‌لنگد، مثلاً این‌که رئیس شرکتی پرونده‌ی جنایی داشته باشد؛ اما به نظرم نسبت مفیدبودن به چرندبودن در این شغل ۲۰ به ۸۰ است. تا زمانی که کسی متهم به جرمی نشده باشد، من از داخل آپارتمانم در بروکلین به‌هیچ‌وجه امکان ندارد متوجه شوم که او در گوانگ‌ژو[۲] پاکتی پر از پول نقد دریافت کرده است.[۱۷]

بوروکراسی‌ها در برخی سطوح بر مبنای یک اصل کار می‌کنند: وقتی شما معیارهای رسمی موفقیت را معرفی می‌کنید، «واقعیت» برای سازمان آن چیزی است که روی کاغذ وجود دارد، اما واقعیتی که انسان‌ها رقم می‌زنند و در پشت آن در جریان است جور دیگری است. خوب یادم هست که وقتی استاد تازه‌کاری در دانشگاه ییل[۳] بودم، همسر یکی از دانشجویان سال اول کارشناسی ارشد باستان‌شناسی در اولین روز نیمسال تحصیلی در تصادف رانندگی فوت کرد و این حادثه بحث‌های بی‌پایانی در پی داشت. او تحت تأثیر شوک حاصل از این حادثه از نظر روحی توانایی انجام کارهای اداری را نداشت. در کلاس‌ها حاضر می‌شد، در بحث‌ها فعالانه مشارکت می‌کرد، تکالیف را تحویل می‌داد و نمره‌های خوبی هم می‌گرفت، اما در نهایت

1. Layla
2. Guangzhou
3. Yale

استاد متوجه می‌شد که او رسماً در کلاس ثبت‌نام نکرده است. همان‌طور که یکی از استادان بانفوذ گروه در جلسه‌های دانشکده هم گفت این موضوع خیلی مهمی بود. «در مقررات آموزشی اگر دانشجویان فرم‌ها را به‌موقع تکمیل نکنند، نمی‌توانند کلاس بردارند و عملکردشان کاملاً بی‌نتیجه می‌ماند.» زمزمه‌هایی شروع شد و سایر استادان زیر لب چیزهایی گفتند و جسته‌گریخته به «مصیبت شخصی‌ای» که برای آن زن پیش آمده بود اشاره‌هایی کردند، اما حرف‌هایشان مستقیم و مشخص نبود و هیچ اعتراض جدی‌ای به مقررات آموزشی نشد. از منظر اداری، این مقررات درست بود.

سرانجام، پس از آخرین تلاش‌هایش و تکمیل فرم‌های درخواست ثبت‌نامِ پس از موعد، درخواست‌هایش بی‌نتیجه ماند. رئیس تحصیلات تکمیلی خطاب به او گفت که چقدر با بی‌ملاحظگی همه‌ی افرادی را که برای خدمت به او در آن‌جا بودند به زحمت انداخته است.[۱۸] در نهایت، از آن دوره کنار گذاشته شد، با این توجیه که اگر فردی نمی‌تواند امور اداری ثبت‌نام را انجام دهد، صلاحیت تحصیلات دانشگاهی را ندارد.

ظاهراً به‌موازات تجاری‌شدن دولت، این نوع ذهنیت هم روبه‌افزایش است و شهروندان کم‌کم جایگاه «مشتریان» را پیدا می‌کنند. مارک[1] مسئول ارشد کیفیت و عملکرد در شرکتی محلی در بریتانیاست:

مارک: از زمانی که دیگر با مشتریان ارتباط رودررو ندارم عمده‌ی کارم فرم پرکردن، تظاهر به عالی‌بودن شرایط مدیران ارشد و درمجموع، فراهم‌کردن آمار به‌دردنخوری است که توهم کنترل را ایجاد می‌کند. هیچ‌کدام از این کارها حتی ذره‌ای برای مشتریان سودمند نیستند.

روایتی، البته نه‌چندان معتبر، درباره‌ی مدیر ارشدی وجود دارد که زنگ خطر آتش‌سوزی را به صدا درآورد و همه‌ی کارمندان در پارکینگ جمع شدند. او گفت که وقتی زنگ خطر خاموش شد، کارمندانی که ارباب‌رجوع داشته‌اند به سر کار خود برگردند و باقی افراد زمانی به

1. Mark

داخل برگردند که یکی از کارمندان در داخل ساختمان به آن‌ها نیاز داشته باشد. اگر در شرکت من این اتفاق می‌افتاد، برای مدتی بسیار طولانی در پارکینگ می‌ماندم!

مارک گفت که در دولت محلی، کاری بیشتر از توالی بی‌پایان پرکردن فرم‌ها انجام نمی‌شود که آن هم ماهانه روی «اشخاص هدف» متمرکز می‌شود. این کارها روی پوسترهایی در دفتر کار انجام می‌شد و رنگ سبز نشانه‌ی «پیشرفت»، زرد نشانه‌ی «نبود تغییر» و قرمز نشانه‌ی «پسرفت» بود. سرپرست‌ها حتی از مفاهیم اساسی تغییرات آماری تصادفی هم بی‌خبر بودند، یا دست‌کم این‌طور وانمود می‌کردند. هر ماه افراد با علامت سبز پاداش می‌گرفتند و قرمزها به تلاش بیشتر وادار می‌شدند. تقریباً هیچ‌کدام از این اقدام‌ها تأثیری واقعی بر ارائه‌ی خدمات نداشتند:

> مارک: در یکی از پروژه‌ها، باید «استانداردهای خدمات» ساخت مسکن را ارائه می‌دادم. این پروژه مستلزم صحبت با مشتریان و گفت‌وگوهای طولانی‌مدت با مدیران در جلسه بود. در نهایت، گزارشی نوشته شد که مدیران از آن استقبال کردند (عمدتاً چون به شیوه‌ی جذابی ارائه شد). سپس، این گزارش به حال خود رها شد؛ بدون کوچک‌ترین تأثیری بر ساکنان خانه‌ها. صرف‌نظر از زمانی که ساکنان برای تکمیل فرم‌های نظرخواهی و شرکت در گروه‌های متمرکز برای مصاحبه صرف کرده بودند، این پروژه هنوز به ساعت‌ها کار نیاز داشت. تجربه ثابت کرده که این روند سیاستِ کاری حاکم بر دولت‌های محلی است.[۱۹]

این‌جاست که جذابیت ظاهری گزارش اهمیت پیدا می‌کند. این موضوعی است که در اظهارات افراد بسیاری درباره‌ی کارهای فرم‌پرکنی مطرح شده و در بخش شرکتی حتی بیشتر از بخش دولتی وجود دارد. اگر ارزش مدیر با تعداد کارمندان زیردستش سنجیده شود، تجلّی مادی اعتبار و قدرتش در کیفیت گزارش‌ها و ارائه‌هایش نمایان می‌شود. جلسه‌هایی که چنین مظاهر و نشانه‌هایی در آن‌ها

نمایش داده می‌شوند مهم‌ترین آیین شرکت‌ها هستند. همان‌طور که ملازمان اربابان فئودال پیشکارانی بودند که تنها وظیفه‌شان[۲۰] جلادادن زره اسب‌ها و مرتب‌کردن سبیل‌های آن‌ها قبل از برگزاری مسابقه‌ها و مراسم بود، امروز نیز تنها نقش کارمندانِ مدیران آماده‌کردن ارائه‌های آن‌ها در نرم‌افزار پاورپوینت یا طراحی نقشه‌ها، تصویرها، عکس‌ها و نگاره‌هایی است که جزئی از گزارش‌هایشان است. این گزارش‌ها چیزی نیستند جز ابزار و ادوات صحنه‌ی تئاتر شرکتی کابوکی‌مانند و درواقع، هیچ‌کس نمی‌خواندشان[۲۱]. ولی هیچ‌کدام از این‌ها مانع نمی‌شوند که مدیران با رضایت نیمی از دستمزدهای سالانه‌ی کارگری را از پول شرکت بدهند، فقط با این هدف که آن‌ها بگویند: «بله، ما گزارشی درباره‌ی موضوع آماده خواهیم کرد.»

هانیبال[۱]: من در اداره‌های بازاریابی شرکت‌های دارویی بین‌المللی کار مشاوره‌ی دیجیتال را انجام می‌دادم. غالباً با دفترهای روابط عمومی کار می‌کردم و گزارش‌هایی تهیه می‌کردم که چنین نام‌هایی داشتند: چگونه قرارداد میان ذی‌نفعان اصلی مراقبت‌های بهداشتی دیجیتال را بهبود ببخشیم. این ادعا مزخرف محض است و هیچ هدفی را دنبال نمی‌کند به‌جز فرم پرکردن برای ادارات بازاریابی. بااین‌همه، بسیار راحت است که برای نوشتن چنین گزارش‌های چرندوپرندی پول‌های هنگفتی را به جیب زد. اخیراً در ازای ۱۲ هزار پوند، برای یک شرکت دارویی یک گزارش دوصفحه‌ای نوشتم تا در جلسه‌ی استراتژی جهانی ارائه دهند. در نهایت، از آن گزارش استفاده‌ای نکردند، زیرا نتوانستند زمان اختصاص‌یافته را درست مدیریت کنند و به نقطه‌ای از دستور کارشان برسند که گزارش را ارائه دهند. با وجود این، از گزارشی که برایشان نوشته بودم بسیار راضی بودند.

صنایع کوچکی وجود دارند که کارشان تسهیل فرایند فرم پرکردن است. سال‌ها در دفتر امانت بین‌کتابخانه‌ای در کتابخانه‌ی دانشکده‌ی علوم دانشگاه شیکاگو[۲] کار

1. Hannibal
2. University of Chicago Science Library

می‌کردم. تقریباً ۹۰درصد از کار افراد فتوکپی‌گرفتن و ایمیل‌کردن مقاله‌های نشریات پزشکی با نام‌هایی نظیر نشریه‌ی زیست‌شناسی سلولی[1]، درون‌ریزشناسی بالینی[2] و نشریه‌ی آمریکایی طب داخلی[3] بود. (من خوش‌شانس بودم که کار دیگری را انجام می‌دادم.) در ماه‌های اول، ساده‌انگارانه گمان می‌کردم که این مقالات برای پزشک‌ها فرستاده می‌شوند اما در نهایت، یکی از همکاران برایم توضیح داد که بیشترشان برای وکیل‌ها فرستاده می‌شوند.[۲۲] اگر شما از پزشکی به علت عملکرد بدش شکایت کنید، بخشی از کار سرهم‌کردن مقالات معتبر علمی است تا در لحظه‌ی نمایشی مناسبی آن‌ها را رو کنید و سپس به سایر مدارک بپردازید. همه می‌دانیم که کسی این مقالات را نمی‌خواند اما همیشه احتمالی هم هست که وکیل‌مدافع یا یکی از شاهدان خبره‌اش به‌طور تصادفی یکی از آن‌ها را بررسی کنند، پس مهم است که مشاوران حقوقی‌تان مقالات مهمی را بیابند که بتوانند، دست‌کم در برخی موارد، از آن‌ها استفاده کنند.

همان‌طور که در فصل‌های بعد هم خواهیم دید، شرکت‌های خصوصی به شیوه‌های متعددی افرادی را استخدام می‌کنند تا بتوان به آن‌ها گفت که کارهایی را انجام می‌دهند که درواقع، انجام نمی‌دهند. برای مثال، بسیاری از شرکت‌های بزرگ مجلات یا حتی کانال‌های تلویزیونی درون‌سازمانی خودشان را راه می‌اندازند که به‌ظاهر هدفشان به‌روزنگه‌داشتن کارمندان از اخبار و رویدادهای جالب است، اما درواقع، هیچ هدفی را دنبال نمی‌کنند. مگر این‌که امکانی فراهم کنند که مدیران با شنیدن روایت‌های مطلوب از خودشان در رسانه‌ها خوشحال شوند یا مهارت‌های گفت‌وگو با افرادی را یاد بگیرند که شبیه به خبرنگاران عمل می‌کنند، اما هرگز سؤالاتی نمی‌پرسند که شما تمایل ندارید به آن‌ها پاسخ دهید. این شرکت‌ها سخاوتمندانه به نویسندگان و تهیه‌کنندگان و کارشناسان خود دو، سه برابر نرخ بازار پاداش می‌دهند. بااین‌همه، تابه‌حال با کسی حرف نزده‌ام که چنین شغل‌های تمام‌وقتی داشته باشد و نگوید که کارش چرندوپرند است.[۲۳]

---

1. *Journal of Cell Biology*
2. *Clinical Endocrinology*
3. *American Journal of Internal Medicine*

۵. کار کارفرماها

کارفرماها به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ی اول، افرادی‌اند که نقششان صرفاً سپردن کار به دیگران است. اگر چنین کارفرمایی معتقد باشد که هیچ نیازی به میانجی‌گری‌اش نیست و در نبودش هم کارها همچنان به بهترین شکل ممکن انجام می‌شوند، آنگاه این شغل چرندوپرند است. کارفرماهای نوع اول نقطه‌ی مقابل پادوهایند؛ مافوقان غیرضروری به‌جای زیردستان غیرضروری.

نوع اول شغل کارفرمایی صرفاً بیهوده است، اما نوع دوم درواقع، زیان‌بار است. نقش اصلی دسته‌ی دوم کارفرماها پدیدآوردن وظایف چرندوپرند برای دیگران یا نظارت بر کارهای چرندوپرند یا حتی خلق شغل‌های چرندوپرند کاملاً جدید است. این گروه را می‌توان تولیدکنندگان چرندوپرند نیز نامید. این دسته همچنین ممکن است افزون بر نقش کارفرما وظایفی واقعی نیز داشته باشند اما اگر عمده یا تمام کارشان خلق وظایف چرندوپرند برای دیگران باشد در این صورت، شغل خودشان جزء شغل‌های چرندوپرند طبقه‌بندی می‌شود.

همان‌طور که انتظار می‌رود جمع‌آوری روایت‌ها از سوی کارفرماها کار دشواری است. حتی اگر آن‌ها در خفا شغل خود را چرندوپرند بدانند، بعید است که به آن اعتراف کنند.[۲۴] بااین‌حال، کمتر کسی حاضر بود دراین‌باره صحبت کند.

بن[۱] نمونه‌ی کلاسیک نوع اول است. او مدیر سطح میانی است:

> **بن: من مدیر سطح میانی هستم و شغل چرندوپرندی دارم. ده نفر برایم کار می‌کنند، اما می‌توان گفت که همگی بدون سرپرستی من هم می‌توانند کار خود را انجام دهند. تنها عملکرد من سپردن کار به آن‌هاست، اما به گمانم افرادی که کار را ایجاد می‌کنند خودشان هم می‌توانند آن را به کسی بسپارند. (همیشه گفته‌ام کاری که به افراد محول می‌کنم محصول شغل چرندوپرند مدیران دیگر است و همین چرندوپرندی شغلم را دو برابر می‌کند.)**

---

1. Ben

وقتی اخیراً به این شغل ارتقا یافتم، زمان زیادی را به بررسی آن‌چه دوروبرم می‌گذشت اختصاص دادم و از کاری که باید انجام می‌دادم شوکه شدم. می‌توانم بگویم کارم این بود که کارمندان را به انجام کار ترغیب کنم! با اینکه خیلی سعی می‌کنم هنوز باورم نمی‌شود که برای انجام این کار حقوق می‌گیرم!

طبق محاسبه‌ی بن، دست‌کم ۷۵درصد از وقتش را برای واگذارکردن وظایف به زیردستانش و نظارت بر انجامشان صرف می‌کند، بااین‌همه به‌هیچ‌وجه گمان نمی‌کند که اگر نباشد، زیردستانش طور دیگری رفتار کنند. همچنین، همواره در تلاش است که خودش هم مخفیانه کارهایی واقعی انجام دهد، اما در این مواقع مدیرانش متوجه می‌شوند و از او می‌خواهند که دست بردارد. بن در زمان ارسال این اظهارات، فقط دو ماه و نیم بود که سر آن کار رفته بود و این شاید شایستگی‌اش را می‌رساند. وقتی در نهایت تسلیم کار شود و نقش جدیدش را در زندگی بپذیرد، چنان‌که در روایت دیگری هم آمده، به این نکته پی خواهد برد که «تمام وظیفه‌ی مدیریت میانی اطمینان از این است که کارمندان سطح پایین به "میزان بهره‌وری" خود رسیده‌اند.» به همین منظور آمارهایی رسمی ارائه خواهند داد که نشان دهند ممکن است کارمندانشان تقلب کنند.

اجبار به نظارت بر کار افرادی که نیازی به نظارت ندارند بیماری رایجی است. اظهارات زیر مربوط به دستیار مدیر بومی‌سازی‌ای به نام آلفونسو[1] است:

آلفونسو: شغل من سرپرستی و هماهنگ‌کردن تیمی متشکل از پنج مترجم است. مسئله این‌جاست که اعضای این تیم به‌خوبی خود را مدیریت می‌کنند: آن‌ها کار با تمام ابزارهای موردنیاز را یاد گرفته‌اند و البته زمان و وظایف خود را تنظیم می‌کنند. به‌این‌ترتیب، من نقشی ندارم جز «نگهبان وظایف» و این وظیفه‌ها را به شخص یا اشخاص ذی‌ربط ارجاع می‌دهم. همین‌طور، باید دائماً به مدیرم گزارش بدهم

1. Alphonso

و او این گزارش‌ها را با گزارش‌های «مهم‌تر» تلفیق می‌کند و به مدیرعامل تحویل می‌دهد.

ماهیت مدیریت میانی همین ترکیب کارفرمایی و کارهای فرم‌پرکنی است.

آلفونسو درواقع، یک کار مفید انجام می‌داد؛ فقط به این علت که دفتر مرکزی ژاپن به تیم مترجم‌هایش، که در ایرلند مستقر بودند، کار اندکی محول کرده بود او مدام ناچار بود با ترفندهای مختلف گزارش‌ها را جوری تغییر دهد که مترجمان را خیلی پرمشغله نشان دهد و مانع از اخراجشان شود.

***

حال بیایید به کارفرماهای نوع دوم بپردازیم؛ گروهی که برای دیگران کارهای چرندوپرند به وجود می‌آورند.

با کلوئی[1] شروع می‌کنم که سمتش ریاست علمیِ دانشگاه بریتانیایی معروفی بود و مسئولیتش به‌طور خاص «رهبری استراتژیک» دانشکده‌ای مسئله‌دار بود.

ماهایی که در دانشگاه‌ها جان کنده‌ایم و حالا استاد و پژوهشگر شده‌ایم وقتی واژه‌ی «استراتژیک» به گوشمان می‌خورد، قبل از هر چیز ترس برمان می‌دارد. «بیانیه‌های مأموریت استراتژیک»، یا حتی بدتر از آن «اسناد چشم‌انداز استراتژیک»، وحشت خاصی را ایجاد می‌کنند، زیرا این‌ها روش‌های اصلی نهادینه‌شدن تکنیک‌های مدیریت جمعی در محیطی علمی‌اند (به‌کارگیری روش‌های قابل‌اندازه‌گیری برای ارزیابی عملکرد با وادارکردن استادها و پژوهشگرها به صرف بیشترین زمان ممکن برای ارزیابی و توجیه کاری که انجام می‌دهند، و کمترین زمان ممکن برای انجام عملی آن کار) درباره‌ی هر مدرکی که در آن مکرراً از واژه‌های «کیفیت»، «برتری»، «رهبری» یا «ذی‌نفع» استفاده می‌شود شک و تردیدهایی وجود دارد. بنابراین، بلافاصله بعد از شنیدن این‌که کلوئی در سمت «رهبری استراتژیک» کار می‌کند، حدس زدم که شغلش نه‌تنها چرندوپرند است، بلکه چرندیاتی را نیز به زندگی دیگران می‌افزاید.

---

1. Chloe

اظهارات کلوئی دقیقاً حاکی از همین بود، اگرچه ـدست‌کم در ابتداـ دلایلش دقیقاً همان‌هایی نبود که تصور می‌کردم.

> کلوئی: سمت ریاستی من چرندوپرند بود. دقیقاً به همان علت که همه‌ی سمت‌های ریاستی غیراجرایی، معاون قائم‌مقام‌های دانشگاه و سایر نقش‌های «استراتژیک» در دانشگاه چرندوپرندند. سمت‌های دارای اقتدار و مسئولیت در دانشگاه در مسیر جریان پول قرار دارند. معاون قائم‌مقام اجرایی یا رئیس دانشگاه (به بیان دیگر، کسی که بودجه را در اختیار دارد) می‌تواند با زبان‌بازی، اجبار، تشویق، زورگویی یا از طریق مذاکره با گروه‌های آموزشی، و با استفاده از چماقی (یا هویجی) به نام پول به آن‌ها بگوید که چه کاری می‌توانند یا باید انجام دهند. رئیس‌های استراژیک و دیگر نقش‌های این‌چنینی هیچ هویج یا چماقی ندارند. آن‌ها پولی در دستشان نیست و به‌جز «قدرت اقناع و اثرگذاری» چیزی ندارند.
> من در مسند رهبری دانشگاه نبودم و در نتیجه، در دعواهای بر سر اهداف، استراتژی کلی، معیارهای عملکرد، حسابرسی‌ها و باقی امور نقشی نداشتم. بودجه‌ای در دستم نبود و بر دانشکده‌ها، جدول‌های زمان‌بندی و سایر موضوع‌های عملیاتی تسلطی نداشتم. تنها کارم ارائه‌ی استراتژی جدیدی بود که درواقع، چرخش مجدد همان استراتژی‌های دانشگاه بود که قبلاً بر سرشان توافق شده بود.

بنابراین، نقش اصلی او این بود که بیانیه‌ی مأموریت استراتژیک دیگری را ارائه دهد، از آن نوعی که مرتباً جایگزین می‌شوند تا آمارهای عددی و کارهای فرم‌پرکنی را توجیه کنند که به کار اصلی نظام علمی بریتانیا تبدیل شده است.[۲۵] ازآن‌جاکه کلوئی اقتدار واقعی نداشت و همه‌ی این‌ها بازی سایه‌ها بود، آن‌چه به دست می‌آورد همان نشان افتخار اولیه‌ای بود که امروز همه‌ی مدیران سطح بالای دانشگاه دریافت می‌کنند: امپراتوری کوچکی از کارکنان اداری خود.

کلوئی: دستیار شخصی ۷۵درصد تمام‌وقت، یک «مسئول ویژه‌ی پشتیبانی پروژه و سیاست‌گذاری» ۷۵درصد تمام‌وقت، و یک همکار تحقیقاتی با مدرک فوق دکتری به‌علاوه‌ی یک کمک‌هزینه‌ی بیست هزار دلاری را در اختیارم گذاشتند. به بیان دیگر، مقدار زیادی پول (مردم) به حمایت از شغلی چرندوپرند اختصاص می‌یافت. وظیفه‌ی مسئول پشتیبانی پروژه و سیاست‌گذاری کمک کردن به من در پروژه‌ها و سیاست‌گذاری‌ها بود. دستیار شخصی‌ام فرد بااستعدادی بود که کار یک آژانس مسافرتی و منشی دفتری را انجام می‌داد و همکار تحقیقاتی‌ام وقت و انرژی‌اش را هدر می‌داد، زیرا من پژوهشگری مستقل بودم و به دستیار نیاز نداشتم.
بنابراین، دو سال از عمرم را در ایجاد کار برای خودم و دیگران صرف کردم.

درواقع، ظاهراً کلوئی رئیس سخاوتمندی بوده است. وقتی زمانش را صرف پروراندن استراتژی‌هایی می‌کرد که می‌دانست پذیرفته نخواهند شد، مسئول ویژه‌ی پروژه‌هایش «مشغول کار در مورد سناریوهای جدول زمان‌بندی» و جمع‌آوری آمارهای سودمند بود. دستیار شخصی‌اش برنامه‌ی روزانه‌اش را نظم و ترتیب می‌داد و همکار تحقیقاتی‌اش به پروژه‌های تحقیقاتی شخصی خودش می‌پرداخت. به نظر می‌رسید که ایرادی وجود ندارد و دست‌کم هیچ‌کدام کار زیان‌باری انجام نمی‌دهند. کسی چه می‌داند، شاید حتی خروجی کار آن همکار تحقیقاتی سهم مهمی در شناخت انسان از خودش داشته باشد. به نظر کلوئی بُعد آزاردهنده‌ی کل این روند این است که اگر او قدرت واقعی داشت، احتمالاً کارهای زیان‌بار انجام می‌داد. بعد از دو سال رئیس علمی بودن، با نابخردی ریاست دانشکده‌ی قدیمی‌اش را پذیرفت و بنابراین ابعاد دیگر ماجرا را هم دید و شش ماه بعد با وحشت و انزجار آن‌جا را ترک کرد:

کلوئی: سهم بسیار کوچکم در مقام رئیس دانشکده به من یادآوری کرد که دست‌کم ۹۰درصد این نقش چرندوپرند است: تکمیل کردن

فرم‌هایی که رئیس علمی دانشکده ارسال می‌کند، چنین فردی اسناد و مدارک مربوط به استراتژی خود را می‌نویسد و برای سلسله‌مراتب بالاتر از خود ارسال می‌کند؛ فراهم‌کردن مجموعه‌ای از کاغذبازی‌ها و تشریفات اداری، به‌جای بخشی از بررسی و نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی؛ ارائه‌ی برنامه‌های دیگری پس از برنامه‌ی پنج‌ساله، برای توجیه این‌که چرا گروه‌های آموزشی به این میزان پول و این تعداد کارمند نیاز دارند؛ ارزیابی‌های سالانه، که در کشویی بایگانی می‌شوند و هیچ‌وقت بازنگری نمی‌شوند؛ رئیس دانشکده برای انجام این کارها باید از کارمندان بخواهد که به او کمک کنند و کارهای چرندوپرند به این شیوه تکثیر می‌شوند.

حالا نظر من چیست؟ این فقط سیستم سرمایه‌داری نیست که به‌تنهایی عامل به وجود آوردن این اوضاع چرندوپرند است،[۲۶] بلکه ایدئولوژی‌های مدیریت‌گرایانه‌ی به‌کارگرفته‌شده در سازمان‌های پیچیده مسبب آن هستند. وقتی مدیریت‌گرایی همه‌جا ریشه می‌دواند، شما با مجموعه‌های کاملی از کارمندان دانشگاهی مواجه‌اید که شغلشان این است تا به پهنه‌های مدیریت‌گرایی به شکلِ حلزونی امتداد ببخشند (استراتژی‌ها، اهداف اجرایی، بررسی‌ها، تجدیدنظرها، گزارش‌ها، استراتژی‌های بازنگری‌شده و غیره) این‌ها به گونه‌ای کاملاً مجزا از عامل حیاتی واقعی دانشگاه‌ها، یعنی آموزش و تحصیل، در جریان‌اند.

آخرین نکته درباره‌ی کلوئی این است که او ابتدا به سِمَت رئیس کارمندانش منصوب شد و پس از آن ناگزیر شد بفهمد که چگونه به کار بگیردشان. تانیا[۱] که در بخش‌های خصوصی و دولتی مجموعه‌ای از شغل‌های کارفرمایی را بر عهده داشته برایمان توضیح داد که جایگاه‌های چرندوپرند کاملاً جدید چگونه ایجاد می‌شوند. این روایت آخر منحصربه‌فرد است و گونه‌شناسی روشنی را از موضوع‌های این فصل فراهم می‌کند.

---

1. Tania

> **تانیا: طبق طبقه‌بندی شما از شغل‌های چرندوپرند احتمالاً باید کارفرما باشم. من یکی از دو معاون مدیر در دفتر خدمات اجرایی بودم و منابع انسانی، بودجه، اعتبارات، قراردادها و سفرها را در دو دفتر با منابعی حدود ۶۰۰ میلیون دلار و هزار نفر کارمند اداره می‌کردم.**
>
> **گاهی در نقش مدیر (یا تعمیرکاری که وظیفه‌اش جبران ایرادات عملکردی است) متوجه می‌شوید که برای برآورده‌کردن نیازهای سازمان باید فردی را استخدام کنید. این نیازها در بیشتر مواقع یا نیاز خودم به وجود فرم پرکن یا تعمیرکار بود یا نیازهای دیگر مدیران برای استخدام افراد در شغل‌های غیرچرندوپرند و چند نفری پادو یا خلاف‌کار.**
>
> **علت نیازم به تعمیرکار این است که معمولاً باید عملکرد ضعیف سیستم‌های مدیریت برنامه‌ریزی را جبران کنم (هم در گردش کاری اتوماسیون و هم در حوزه‌ی انسانی) و در برخی موارد هم عملکرد ضعیف فرم پرکن یا حتی کارمندی غیرچرندوپرند را که متصدی است و در طول ۲۵ سال سابقه‌ی کاری‌اش، امتیازهای عملکردی درخشانی را از رؤسای قبلی‌اش دریافت کرده است.**

این مورد آخر مهم است. حتی در محیط‌های شرکتی هم بعید است که کارمند ارشدی که طی سابقه‌ی کاری طولانی‌اش عملکرد خوبی داشته، به علت بی‌کفایتی اخراج شود. چنان‌که در بروکرات‌های دولتی می‌بینیم، ساده‌ترین شیوه برای مواجهه با این افراد «شوت‌کردن آن‌ها به طبقات بالا» است، اما تانیا در صدر این سلسله‌مراتب خاص بود و فرد بی‌کفایت حتی اگر به طبقات بالا فرستاده می‌شد، همچنان مسئله‌ی او هم بود. دو انتخاب داشت. می‌توانست به فرد بی‌کفایت سِمَت چرندوپرندی بدهد که مسئولیت‌های مهمی نداشته باشد، یا اگر در حال حاضر چنین سمتی خالی نبود، او را به حال خود رها کند و فرد دیگری را برای انجام کارهایش استخدام کند. پیاده‌کردن راه‌حل دوم مشکل دیگری را به وجود می‌آورد: نمی‌توانست برای شغل فرد بی‌کفایت فرد جدیدی را استخدام کند، در حالی‌که او همچنان متصدی آن شغل بود. در عوض، می‌شد برای کارمند جدید شغلی جدید

با شرح وظایف مفصلی طراحی کرد که می‌دانیم چرندوپرند است، چون درواقع، آن فرد برای انجام کار دیگری استخدام می‌شود. بنابراین، باید وانمود کنید که فرد جدید بالقوه واجد شرایط انجام کار جدید است، اما شما در عمل نمی‌خواهید در آن کار از او استفاده کنید. بخش عمده‌ای از کار صرف چنین مسائلی می‌شود.

تانیا: در سازمان‌هایی با دسته‌بندی مشاغل ساختارمند و شرح وظایف برای سمت‌ها، برای استخدام یک فرد باید شغلی رده‌بندی‌شده و رسمی برایش موجود باشد. (شغل‌های چرندوپرند و به‌دردنخور دنیایی کاملاً حرفه‌ای و مختص به خود دارند؛ درست مانند دنیای افرادی که پیشنهاد اعطای کمک‌هزینه یا پیشنهاد قرارداد را می‌نویسند.) بنابراین، ایجاد شغل چرندوپرند غالباً مستلزم ایجاد پهنه‌ای تمام‌وکمال از داستان‌سرایی‌ها و اسناد و مدارک و اهداف و عملکردهای آن جایگاه و صلاحیت‌هایی است که برای انجام موفقیت‌آمیز آن شغل ضروری است و هم‌زمان باید با قالب و بوروکراسی خاصی که از سوی دفتر مدیریت کارمندان و نیروهای منابع انسانی مقرر شده منطبق باشد.
پس از اتمام این کار، باید آگهی شغلی روایت‌گونه‌ای داشته باشیم. داوطلب برای واجد شرایط استخدام بودن باید رزومه‌ای شامل همه‌ی موضوع‌ها و سبک نگارشی که در آگهی آمده است ارائه دهد و بعد از آن، نرم‌افزار استخدامی ما صلاحیت‌هایش را بررسی می‌کند. هنگامی که فرد استخدام شد، وظایفش باید در سند جداگانه‌ای شرح داده شود که مبنای ارزیابی‌های عملکرد سالانه است.
من رزومه‌ی داوطلبان را خودم تهیه می‌کنم تا مطمئن باشم که از ارزیابی نرم‌افزار استخدام سربلند بیرون می‌آیند. حالا زمان آن است که با آن‌ها مصاحبه و انتخابشان کنم. اگر نتوانند از مرحله‌ی کامپیوتری عبور کنند، آن‌ها را در نظر نمی‌گیرم.

معادل تاریخی این فرایند چنین است: دوباره تصور کنید که اربابی فئودال هستید.

باغبانی دارید. بعد از بیست سال خدمت وفادارانه، این باغبان گرفتار اعتیاد افراطی می‌شود. قاصدک‌ها شاخ‌وبرگ‌های اضافی درمی‌آورند و جَگَن‌ها خشک می‌شوند و شما همچنان می‌بینیدش که در باغچه‌ها چنبر زده است، اما باغبان ارتباط عمیقی با شما دارد و خلاص‌شدن از دستش باعث آزار افرادی می‌شود که فکرش را نمی‌کنید. بنابراین به‌ظاهر برای نظافت دستگیره‌ها و انجام برخی امور غیرضروری دیگر خدمتکاری جدید استخدام می‌کنید، اما باید مطمئن باشید که فرد جدیدی را که برای نظافت دستگیره‌ها به‌کار می‌گیرید درواقع، باغبانی خبره باشد. تا این‌جا همه‌چیز خوب است. مسئله این‌جاست که در محیط شرکتی نمی‌توانید خدمتکار جدیدی را فرابخوانید، بی‌اینکه نقشی درخور برایش در نظر گرفته باشید («سرپیشخدمت دالان») و به او بگویید کارش این است که وقتی باغبان مست است، امور باغبانی را بر عهده بگیرد. باید شرح وظایف تفصیلی ساختگی‌ای از کارهای نظافتچی دستگیره ارائه دهید و به باغبان جدیدتان بگویید وانمود کند که بهترین نظافتچی دستگیره‌ی شهر است و سپس شرح وظایفش را مبنای ارزیابی عملکرد کار فرم‌پرکنی قرار دهید، ارزیابی‌ای که متناوباً انجام می‌شود.

وقتی مستی باغبان از سرش می‌پرد و دوست نداشته باشد رقیبی در کارش داشته باشد، آنگاه شما نظافتچی دستگیره‌ی تمام‌وقت دارید.

به گفته‌ی تانیا، این فقط یکی از روش‌های بسیاری است که کارفرماها به خلق شغل‌های چرندوپرند رو می‌آورند.

در باب شغل‌های چرندوپرند چندوجهی و پیچیده

این دسته‌بندی پنج‌گانه جامع نیست و قطعاً ممکن است که باز انواع جدیدی مطرح شوند. یکی از موارد جالبی که به گوش من رسیده دسته‌ی «دوست‌های خیالی» است یعنی افرادی که به‌ظاهر برای اصلاح یک محیط شرکتی غیرانسانی استخدام می‌شوند، اما در عمل کارکنان را وادار می‌کنند تا وارد بازی‌های پیچیده‌ی متظاهرانه شوند. همه درباره‌ی سمینارهای اجباری با موضوع «خلاقیت» یا «ذهن‌آگاهی» و مراسم خیریه‌ای که پس از آن‌ها برگزار می‌شوند چیزهایی شنیده‌ایم؛ کارمندانی

هستند که تمام کارشان این است که لباس‌های رسمی به تن کنند و برای ایجاد حس تفاهم و دوستی در محیط‌های اداری بازی‌های احمقانه ترتیب دهند، حال آن‌که احتمالاً هر کس در تنهایی خود خوشحال‌تر خواهد بود. این افراد ممکن است فرم پرکن به حساب آیند، اما به همان اندازه هم امکان دارد که پدیده‌ای منحصربه‌خود باشند.

با توجه به نمونه‌های قبل، می‌توان گفت که گاهی اوقات چرندوپرندبودن شغلی آشکار است، اما به همان اندازه دشوار است که تشخیص دهیم به کدام دسته تعلق دارد. گاهی عناصری از چند دسته را با هم دارد. فرم پرکن ممکن است پادو هم باشد یا اگر قوانین داخلی سازمان تغییر کنند، شاید کارش به پادویی صرف ختم شود. پادو ممکن است تعمیرکار نیمه‌وقت باشد یا اگر مشکلی پیش آید به تعمیرکار تمام‌وقت تبدیل شود، زیرا به نظر رئیسش راحت‌تر است که به‌جای حل مشکل، یکی از کارمندان بی‌فایده‌اش را به رتق‌وفتق آن بگمارد.

کلوئی را مدیری غیراجرایی در نظر بگیرید. او نیز به‌نوعی پادو محسوب می‌شد، زیرا سمتش را مافوق‌ها، بنا به دلایل نمایشی متعدد، ایجاد کرده بودند. او همچنین برای زیردستانش کارفرما به شمار می‌رفت. ازآن‌جاکه او و زیردستانش کار چندانی نداشتند، کلوئی بخشی از زمانش را به جست‌وجوی مشکلات و حل آن‌ها اختصاص می‌داد. عاقبت فهمید که حتی اگر اختیار و اقتدار هم داشته باشد، عمده‌ی کارش به امور فرم‌پرکنی اختصاص خواهد داشت.

مرد دیگری روایتی برایم فرستاد که در مؤسسه‌ی بازاریابی تلفنی کار می‌کرد و با شرکت بزرگ فناوری اطلاعاتی قرارداد داشت (برای مثال، شرکت اپل). شغلش این بود که با سایر شرکت‌ها تماس بگیرد و متقاعدشان کند که با نماینده‌ی فروش اپل قرار ملاقاتی داشته باشند، اما مشکل این‌جا بود که همه‌ی شرکت‌هایی که با آن‌ها تماس می‌گرفت یک نماینده‌ی ثابت فروش محصولات اپل داشتند که زیر نظر شرکت بود و اغلب خارج از دفتر کار می‌کرد. افزون بر این، آن مرد و مدیرانش کاملاً از این موضوع آگاه بودند.

جیم[1]: همیشه از مدیرانم می‌پرسیدم که وقتی شرکت‌ها خودشان نماینده‌ی فروش غول فناوری را در خانه دارند، چگونه ممکن است متقاعد شوند که با نماینده‌ی فروش مشتری ما، که همان غول فناوری است، دیدار کنند. بعضی‌ها مانند من ناامید بودند، اما بیشتر مدیران بانفوذ با صبر و حوصله به من توضیح می‌دادند که نکته همین‌جاست: تماس برای تنظیم قرار ملاقات تمرین تشریفات اجتماعی است. مشتریان نه به این علت که گمان می‌کنند ممکن است یکی از مشکلات تجاری‌شان حل شود، بلکه به این علت که ممکن است خلافش بی‌نزاکتی باشد قرار ملاقات می گذارند.

این کار بی‌فایده‌ترین کارممکن است، اما دقیقاً چگونه می‌شود طبقه‌بندی‌اش کرد؟ جیم را که بازاریاب تلفنی است می‌شود خلاف‌کار تلقی کرد، اما خلاف‌کاری که تمام هدفش وادارکردن افراد به کار فرم‌پرکنی است.

نوع دیگری از شغل چندوجهی و مبهم سپر انتقادی[2] بودن است که ترکیبی از پادو و تعمیرکار است، اما ویژگی‌هایی منحصربه‌خود دارد. سپر انتقادی زیردستی است که استخدام شده تا آماج شکایت‌های غالباً برحق قرار گیرد، اما دقیقاً دلیل بر عهده گرفتن شغلش این است که هیچ اقتداری برای انجام‌دادن کاری در آن خصوص ندارد.

سپر انتقادی نقشی آشنا در بوروکراسی است. فردی که شغلش عذرخواهی بابت نیامدن نجار است ممکن است نوعی سپر انتقادی تلقی شود، اما در این صورت شغلش استثنائاً شغلی آسان است، زیرا فقط باید با استادان و کارمندان دانشگاه حرف بزند که احتمالاً جیغ نمی‌کشند، روی میز نمی‌کوبند، و ناراحتی‌شان را بروز نمی‌دهند. در دیگر عرصه‌ها، سپر انتقادی ممکن است واقعاً خطرناک باشد. وقتی در ۲۰۰۸ برای اولین بار به بریتانیا آمدم، یکی از موضوع‌هایی که توجهم را جلب کرد حضور آگهی‌های بی‌شمار در فضای عمومی بود که به شهروندان یادآوری می‌کردند به مأموران دون‌پایه‌ی دولت حمله‌ی فیزیکی نکنند. (موضوع قابل‌توجه

---

1. Jim

۲. سخنگویی که وظیفه دارد انتقادهای خصمانه را انکار و از شرکت در برابر آن‌ها محافظت کند. ـم.

این بود که این پیغام ترجیحاً نباید به زبان می‌آمد، اما گفته شده بود.)

گاهی اوقات سپرهای انتقادی از کاری که باید انجام دهند به‌خوبی آگاه‌اند، مانند ناتانیل[1] که در یک دوره‌ی شغلی‌تحصیلیِ کالجی در کانادا ثبت‌نام کرد و وظیفه‌اش این بود که در دفتر رئیس پذیرش بنشیند و با افرادی که فرم‌هایشان را درست تکمیل نکرده‌اند تماس بگیرد و بگوید که بیایند و دوباره فرم‌ها را تکمیل کنند. («این‌که همه‌ی کارمندان خط مقدم دانشجو بودند باعث می‌شد تا در برابر عصبانیت همدیگر واکنش معقولی نشان دهند. وقتی کسی پشت خط پریشان یا مضطرب می‌شد اولین چیزی که می‌شد به او گفت این بود: "ببخشید، می‌دانم که این کار چرندوپرند است، اما خودم هم دانشجو هستم."») بقیه‌ی سپرهای انتقادی هم به‌طور ملموسی ساده‌لوح به نظر می‌رسند:

> تیم[2]: تابستان‌ها در خوابگاهی دانشجویی کار می‌کنم. سه سال است که آن جا هستم، اما هنوز به‌روشنی نمی‌دانم که وظیفه‌ام چیست.
> در ابتدا، به نظر می‌رسید که شغلم اشغال‌کردن فضایی پشت میز جلویی است. تقریباً ۷۰درصد از وقتم را صرف این کار می‌کردم و در این مدت «کارهای شخصی خودم را دنبال می‌کردم». منظورم کارهایی برای گذراندن وقت است، برای مثال، با طناب‌های پلاستیکی توی کمدها توپ درست می‌کنم. بعضی وقت‌ها ممکن است ایمیل‌هایم را بخوانم (اختیار کار آموزشی یا اجرایی ندارم، بنابراین تنها کاری که از دستم برمی‌آید فرستادن ایمیل‌های دریافتی برای رئیسم است)، بسته‌ها را از جلوی در بردارم و به اتاق امانات انتقال دهم، به تلفن‌ها جواب بدم (اطلاعات چندانی ندارم و غالباً پاسخ قانع‌کننده‌ای به افراد پشت خط نمی‌دهم)، در کشوهای میز سس‌های کچاپی پیدا کنم که از ۲۰۰۵ مانده‌اند، با واحد تعمیر و نگهداری تماس بگیرم تا گزارش دهم که یک نفر سه تا چنگال در دستگاه زباله‌خردکنِ زیر ظرف‌شویی انداخته و حالا لوله‌ی فاضلاب سینک مسدود شده است.

---

1. Nathaniel
2. Tim

> به‌جز این‌ها، افراد غالباً برای کارهایی بر سرم فریاد می‌زنند که تقصیر من نیست! مثل همین که شخصی سه تا چنگال در سینک انداخته، این‌که ساخت‌وسازی آن نزدیکی‌ها در جریان است، افراد باقیمانده‌ی اجاره‌بهایشان را پرداخت نکرده‌اند، این‌که اجازه ندارم هزار و چهارصد دلار را نقدی دریافت کنم، این‌که رئیسم آخر هفته‌ها سر کار نمی‌آید یا تلویزیون سالم نیست که سریال بچلر[1] را ببینند. به نظرم این فریادزدن‌ها نوعی عقده‌گشایی است، وقتی که فقط نوزده سالم است و روشن است که قدرت و اختیاری ندارم.
> برای انجام این وظایف ساعتی چهارده دلار دریافت می‌کنم.

در ظاهر، تیم صرفاً پادو است؛ مثل آن منشی به‌دردنخور در انتشارات هلندی: موضوع فقط این است که جالب نیست کسی آن‌جا ننشسته باشد. ظاهراً فایده‌ی واقعی تیم برای کارفرماهایش دقیقاً وجود کسی است که دانشجویان می‌توانند عصبانیتشان را بر سرش خالی کنند. اما چرا بعد از گذشت سه سال کارفرمایان همچنان به او اختیاراتی نمی‌دهند؟ تنها دلیل تردیدم برای چرندوپرند دانستن شغل سپر انتقادی این است که نوعی خدمات واقعی محسوب می‌شود. تیم در حال تلاش برای جبران ایرادی ساختاری نیست؛ مانند آن فردی که برای نیامدن نجار از دیگران عذرخواهی می‌کرد. او آن‌جاست زیرا وقتی شما تعداد زیادی نوجوان را یک جا دورهم جمع کنید، ممکن است بعضی‌ها سر موضوع‌های احمقانه بدخلقی کنند و کارفرماهای تیم ترجیح می‌دهند که این افراد عصبانی خشم خود را بر سر فردی غیر از آن‌ها فریاد بزنند. به بیان دیگر، شغل تیم سطح پایین است، اما کاملاً مطمئن نیستیم که جزء انواع شغل‌های چرندوپرند هم باشد.

سخنی در باب شغل‌های چرندوپرند مرتبه‌ی دوم

آخرین دسته‌ی مبهم شامل شغل‌هایی است که به‌خودی‌خود اصلاً غیرضروری

---

1. *The Bachelor*

نیستند، اما در نهایت غیرضروری‌اند، زیرا برای پشتیبانی از کاری غیرضروری انجام می‌شوند. مثال روشن آن نظافتچی‌ها، مأموران حفاظتی و امنیتی، مسئولان تعمیر و نگهداری، و سایر کارمندان پشتیبانی‌اند که برای شرکتی چرندوپرند کار می‌کنند. اداره‌ی کِرت که فرم‌های اداری موردنیاز را برای جابه‌جایی کامپیوترهای سربازان آلمانی به سالن طبقه‌ی پایین آماده می‌کند یا شرکت نوری که الگوریتمی را تهیه کرد که هیچ‌وقت کار نکرد یا یکی از هزاران شرکت بازاریابی تلفنی دروغی یا شرکت‌های انطباق. در هرکدام از این شرکت‌ها کسی باید به گل‌ها آب بدهد و کسی توالت‌ها را تمیز کند و فردی کار مهار آفات را انجام دهد. بیشتر این نوع شرکت‌ها در ساختمان‌های اداری بزرگی مستقرند که انواع متعددی از کارها در آن‌ها جریان دارد، و معمولاً بعید است که نظافتچی یا برق‌کار یا سم‌پاش خدمات را منحصراً به افرادی ارائه دهد که خودشان معتقدند برای امور بیهوده استخدام شده‌اند، اما بااین‌حال اگر سهم کلی کار نظافت یا تعمیراتی که در پشتیبانی از کارهای چرندوپرند انجام می‌شوند محاسبه شود، عدد بالایی خواهد شد. (اگر نظرسنجی مؤسسه‌ی «یوگاو» دقیق باشد، این عدد ۳۷درصد است.)[۲۷]

اگر ۳۷درصد از شغل‌ها چرندوپرندند و ۳۷درصد از ۶۳درصد باقیمانده هم در پشتیبانی از کارهای چرندوپرند انجام می‌شوند، بنابراین در سطح وسیع‌تر می‌توان گفت که بیش از ۵۰درصد از همه‌ی شغل‌ها در دایره‌ی چرندوپرندها قرار می‌گیرند.[۲۸] اگر این موضوع را با روند چرندوپرندسازی کارهای سودمند (دست‌کم ۵۰درصد کار دفتری و کمتر از این میزان در سایر شغل‌ها) و حرفه‌های گوناگونی که در آن‌ها افرادی سخت کار می‌کنند (مثلاً سگ‌شورها یا مأموران شبانه‌ی تحویل پیتزا) تلفیق کنیم، احتمالاً می‌توانیم بی‌اینکه کسی متوجه شود ساعت کاری را به پانزده، یا حتی یازده، ساعت در هفته کاهش دهیم.

نکته‌ی پایانی با نگاهی دوباره به این سؤال: آیا ممکن است شغلی چرندوپرند داشته باشیم و ندانیم؟

ایده‌ی شغل‌های چرندوپرند رده دومی دوباره این موضوع را مطرح می‌کند که

شغل‌های چرندوپرند تا چه اندازه فقط نوعی قضاوت شخصی‌اند و تا چه حد واقعیت عینی دارند. به نظرم شغل‌های چرندوپرند بسیار واقعی‌اند؛ وقتی می‌گویم فقط می‌شود به قضاوت کارکنان تکیه کنیم درواقع، منظورم این است که آن قضاوت تنها چیزی است که ما، در مقام ناظر، ممکن است درک کنیم. همچنین، به خواننده یادآوری می‌کنم، اگرچه معتقدم وقتی پاسخ کارمندِ خاصی را به این سؤال مهم می‌شنویم که آیا کار مفیدی انجام می‌دهد یا نه، باید قضاوتش را قبول کنیم. اما وقتی مسئله‌ای ظریف‌تر مطرح می‌شود که آیا اساساً شغل موردبحث ارزشی دارد یا نه، گمان می‌کنم بهترین کار پذیرفتن نظر کلی افرادی است که در آن صنعت کار می‌کنند. در غیر این صورت، در این موقعیت احمقانه قرار می‌گیریم که بگوییم از سی نفر دستیار حقوقی که در دفتری کارهایی مشابه انجام می‌دهند شغل ۲۹ نفر چرندوپرند است، زیرا خودشان چنین گمان می‌کنند و آن فردی که چنین نظری ندارد شغلش چرندوپرند نیست.

اگر از آن یک نفر صرف‌نظر کنیم که موضعش نه بر مبنای شواهد واقعی بلکه فقط براساس استنباط شخصی است، از لحاظ فلسفی هم با موقعیت دشواری مواجه‌ایم. امکان ندارد که منکر احتمال برداشت اشتباه افراد درباره‌ی کارشان شویم. این موضوع چندان مهم و همسو با اهداف این کتاب نیست؛ زیرا بحث موردعلاقه‌ام، همان‌طور که پیشتر هم گفتم، عنصر ذهنی است؛ هدف اصلی‌ام این نیست که نظریه‌ای را درباره‌ی مطلوبیت اجتماعی یا ارزش‌های اجتماعی ارائه دهم تا تأثیرات روان‌شناختی و اجتماعی و سیاسی این واقعیت را بررسی کنم که بسیاری از ما کارکنانی هستیم با این باور قلبی که شغل‌هایمان فاقد مطلوبیت و ارزش اجتماعی‌اند.

همچنین، تصور می‌کنم که افراد معمولاً اشتباه نمی‌کنند بنابراین، اگر شخصی نخواست بخش‌های اقتصاد واقعی و بخش‌های چرندوپرند را با دقت بررسی کند، بهترین راهِ بررسی این است که بفهمیم در کدام بخش‌ها بیشتر کارکنان احساس می‌کنند که کارشان غیرضروری است و در کدام بخش‌ها بیشتر کارکنان چنین نظری ندارند. حتی فراتر از آن، شخصی ممکن است با غورکردن در نظریه‌ی ضمن ارزش اجتماعی چنین نتیجه‌گیری کند: اگر افرادی می‌گویند: «شغلم کاملاً

بیهوده است»، چه معیارهای ناگفته‌ای را در نظر می‌گیرند؟ برخی افراد مانند تام، که متخصص جلوه‌های ویژه بود، به این چیزها فکر کرده و به‌راحتی درباره‌شان حرف می‌زند. در سایر موارد، کارکنان نمی‌توانند نظریه را صورت‌بندی کنند، اما ممکن است بگویید که بالاخره کسی، حتی نه در سطحی کاملاً آگاهانه، باید این کار را انجام دهد؛ پس باید با بررسی زبانی که استفاده می‌کنند و پی‌بردن به واکنش‌های عمیق و درونی‌شان، نسبت به کارشان، به جمع‌بندی نظری برسید.

برای من این مسئله‌ای اساسی نیست. من انسان‌شناس هستم: استخراج نظریه‌ای ضمنی که کنش‌ها و واکنش‌های روزمره‌ی انسان‌ها را توضیح دهد کاری است که انسان‌شناس در آن تخصص دارد. مسئله‌ی اساسی این است که نظریه‌های انسان‌ها همسان نیستند. مثلاً وقتی مشغول پژوهش بودم، این موضوع توجهم را جلب کرد که بسیاری از کارکنان صنعت بانکداری در خفا قبول دارند که ۹۹درصد از کار بانک‌ها چرندوپرند است و هیچ سودی به حال افراد ندارد. حال اگر سایر کارکنان در این حوزه مخالف این نظر باشند می‌توان به الگویی رسید؟ آیا سن در آن نقشی دارد؟ آیا رده‌بالاها بیشتر باور دارند که بانکداری منافع اجتماعی را در پی دارد؟ یا این‌که بیشتر افراد در خفا معتقدند که کارشان هیچ ارزش اجتماعی‌ای ندارد، اما اهمیتی به آن نمی‌دهند؟ شاید آن‌ها حتی از علم به این‌که کارشان هیچ منفعتی برای عامه‌ی مردم ندارد لذت هم می‌برند و خودشان را دزدان دریایی یا به بیان بهتر، هنرمندانی شیاد می‌پندارند؟ ممکن است چنین باشد (چنان‌که اظهارات جفری ساکس در فصل پیش دست‌کم حاکی از این بود که بسیاری از رده‌بالاها احساس می‌کنند که حق دارند به هرچه می‌خواهند برسند).

از منظر من، مشکل واقعی این است که فرد باید با افرادی در حرفه‌هایی برخورد داشته باشد که دیگران آن‌ها را نمونه‌های اصلی شغل چرندوپرند می‌دانند، اما خودشان درباره‌ی شغلشان این نظر را ندارند. تابه‌حال مطالعه‌ی تطبیقی دقیقی دراین‌باره انجام نشده است، اما در داده‌های خودم به الگوهای مشخص و جالبی رسیدم. فقط از چند وکیل (اگرچه از تعداد بسیاری دستیاران حقوقی پرسیده‌ام) و دو کارمند روابط عمومی شنیدم که شغلشان چرندوپرند است و در میان لابی‌گرها کسی به این موضوع اقرار نکرد. پس، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که این شغل‌ها

چرندوپرند نیستند؟ نه ضرورتاً. سکوتشان ممکن است توجیه‌های احتمالی دیگری هم داشته باشد. مثلاً شاید تعداد کمتری از آن‌ها در توییتر فعال بوده‌اند یا اگر هم شخصی فعال بوده، ترجیح داده تا دروغ بگوید.

نکته‌ی آخری که می‌خواهم بگویم این است که فقط یک دسته بودند که نه‌تنها غیرضروری‌بودن شغلشان را انکار کردند، بلکه با این ایده، که اقتصاد ما سرشار از شغل‌های چرندوپرند است، نیز مخالفت آشکاری داشتند. همان‌طور که می‌توان حدس زد این گروه صاحبان کسب‌وکار و تمامی افرادی بودند که مسئولیت استخدام و اخراج‌ها را بر عهده داشتند (تانیا استثنای این گروه بود). درواقع، در طی این سال‌ها به کارآفرین‌ها و مدیران خشمگین متعددی برخورده‌ام که می‌گویند منطق کلی من اشتباه است. آن‌ها اصرار دارند که کسی هرگز پول شرکت را برای کارمندی بی‌فایده خرج نمی‌کند. معمولاً استدلال‌های پرمایه‌ای مطرح نمی‌کنند، بلکه همان بحث‌های معمول را پیش می‌کشند؛ ازآن‌جاکه در اقتصاد بازار هیچ‌کدام از موارد مطرح‌شده در این فصل ممکن نیست واقعاً اتفاق بیفتند، پس اتفاق نمی‌افتند، بنابراین همه‌ی افرادی که قبول دارند شغلشان بی‌ارزش است اغفال شده‌اند، خودخواه و خودمحورند یا نفهمیده‌اند که چه کارکردی دارند؛ کارکردی که فقط صاحبان کسب‌وکار از آن مطلع‌اند.

شاید فردی وسوسه شود و از این واکنش‌ها چنین نتیجه‌گیری کند که دست‌کم گروهی هستند که واقعاً گمان نمی‌کنند شغلشان چرندوپرند است. البته به‌جز مدیرعامل‌ها که کارشان واقعاً چرندوپرند نیست. خوب یا بد، اقداماتشان اوضاع جهان را تغییر می‌دهد. آن‌ها فقط چشمشان را به روی به وجود آوردن همه‌ی شغل‌های چرندوپرند بسته‌اند.

فصل ۳

چرا افرادی که شغل‌های چرندوپرند دارند همیشه ناراضی‌اند؟

[در باب خشونت روانی، بخش ۱]

ادارەها فاشیستی‌اند. آن‌ها برای بلعیدن زندگی شما طراحی شده‌اند؛ مدیران به‌دقت همه‌ی دقایقتان را برای خود احتکار می‌کنند، مانند اژدهایی که طلا جمع کند.

نوری

در این فصل، می‌خواهم برخی از پیامدهای اخلاقی و روان‌شناختی گرفتارشدن در دام شغل‌های چرندوپرند را بررسی کنم.

به‌طور خاص می‌خواهم این پرسش آشکار را بپرسم: «چرا هنوز با چنین مسئله‌ای روبه‌رو هستیم؟» یا به بیان دقیق‌تر: «چرا افرادی که شغل‌های بیهوده دارند چنین احساس بدبختی می‌کنند؟» وقتی با آن مواجه می‌شویم، آن‌قدرها که باید آشکار نیست. گذشته از این‌ها، درباره‌ی افرادی صحبت می‌کنیم که حقوق خوبی دریافت می‌کنند، اما در ازای آن هیچ کاری انجام نمی‌دهند. ممکن است به نظرتان افرادی که در ازای هیچ کاری پول می‌گیرند خود را خوش‌اقبال بدانند، به‌ویژه آن‌هایی که کم‌وبیش به حال خود رها شده‌اند. هرازگاهی اظهارات افرادی را شنیده‌ام که بودن در چنان جایگاهی را خوش‌شانسی حساب نمی‌کردند، اما تعدادشان کم بود.[۱] درواقع، افراد بسیاری از واکنش احساسی خود متعجب بودند؛ از این‌که چرا در آن جایگاه آن‌قدر به‌دردنخور و افسرده‌اند. هیچ توضیح روشنی برای احساساتشان وجود نداشت و درباره‌ی ماهیت این موقعیت ممکن نبود که به خودشان دروغ

بگویند و هر اطلاعات نادرستی درباره‌ی آن به غم و اندوهشان می‌افزود. برده‌ای که در گالی[1] پارو می‌زند دست‌کم این را می‌داند که تحت ستم است. کارمند اداری ناچار است هفت ساعت و نیم در روز تظاهر کند که تایپ می‌کند و در ازایش ساعتی ۱۸ دلار بگیرد، یا عضو ارشد تیم مشاوره مجبور است هفته‌به‌هفته سمیناری ثابت با موضوع نوآوری و خلاقیت را ارائه دهد و در ازای آن سالی پنجاه‌هزار دلار دریافت کند.

در یکی از کتاب‌هایم با موضوع بدهی، از پدیده‌ی «سردرگمی اخلاقی» صحبت کرده‌ام. مثالی که در آن‌جا مطرح کردم این بود که به نظر می‌رسد در سرتاسر تاریخ بشر بسیاری از افراد باور داشته‌اند که بازگرداندن بدهی شخصی جوهره‌ی اخلاق‌مداری است و وام‌دهنده‌ها شیطان‌اند. با توجه به این‌که شغل چرندوپرند نسبتاً پدیده‌ی جدیدی است، به نظرم اِشکال اخلاقی مشابهی به وجود می‌آید. از یک سو، همه‌ی انسان‌ها همواره ترغیب می‌شوند که به‌دنبال بهترین منفعت برای خود باشند و موقعیتی بیابند که با صرف کمترین زمان و تلاش بیشترینِ سود را به دست آورند و این پیش‌فرض ما در بیشتر موقعیت‌هاست؛ به‌ویژه اگر درباره‌ی این موضوع‌ها خلاصه‌وار صحبت کنیم. («نمی‌توانیم که به مردم مستمند فقط صدقه بدهیم! در این صورت، آن‌ها انگیزه‌ای برای جست‌وجوی کار نخواهند داشت!») از سوی دیگر، تجربه‌ی خودمان و نزدیکانمان در بیشتر موارد این پیش‌فرض‌ها و تصورات را نقض می‌کند. انسان‌ها تقریباً هیچ‌گاه در موقعیت‌ها آن واکنش‌هایی را نشان نمی‌دهند که نظریه‌های ما درباره‌ی ماهیت انسان پیش‌بینی می‌کنند. تنها نتیجه‌گیری منطقی این است که دست‌کم در موارد اساسی و خاص این نظریه‌ها اشتباه‌اند.

در این فصل، هدفم صرفاً پرداختن به این پرسش نیست که چرا افراد از انجام کارهای پوچ و بی‌هدف ناراضی به نظر می‌رسند، بلکه بررسی ریشه‌ای این موضوع است که این نارضایتی درباره‌ی چیستی و چگونگی انسان‌ها چه چیزی به ما القا می‌کند.

---

۱. نوعی کشتی باستانی. ـم.

ماجرای مرد جوانی که ظاهراً شغل پردرآمد و بی‌دردسری داشت، اما نمی‌توانست امور را مدیریت کند

با یک داستان شروع می‌کنم؛ داستان مرد جوانی به نام اریک[1] که نخستین تجربه‌ی کاری‌اش شغلی کاملاً مضحک و بیهوده بود.

> اریک: شغل‌های بد زیاد داشته‌ام، اما سال‌ها پیش شغل مطلقاً چرندوپرندی به دست آوردم که اولین «شغل حرفه‌ای‌ام» بعد از فارغ‌التحصیلی بود. اولین عضو خانواده بودم که تحصیلات دانشگاهی داشتم و ازآن‌جاکه تصوراتم درباره‌ی هدف از تحصیلات تکمیلی خیلی ساده‌لوحانه بود، به‌نوعی انتظار داشتم که این تحصیلات چشم‌اندازی از فرصت‌های شغلی پیش‌بینی‌نشده را به رویم بگشاید.
> در عوض، گذراندن دوره‌های آموزشی ویژه‌ی فارغ‌التحصیلان در شرکت پرایس‌واترهاوس‌کوپرز[2]، کی‌پی‌ام‌جی[3] و ... به من پیشنهاد شد. ترجیح دادم که شش ماه کمک‌هزینه بگیرم و در کتابخانه‌ی فارغ‌التحصیلان بنشینم و رمان‌های فرانسوی و روسی بخوانم، اما وقتی کمک‌هزینه‌ام تمام شد، به‌ناچار در مصاحبه‌ای شغلی شرکت کردم و پذیرفته شدم.
> من «مدیر رایانِش» شرکت طراحی بزرگی بودم. رایانش سیستم مدیریت محتوایی است (درواقع، اینترانتی با رابط کاربر گرافیکی) که طراحی شده تا شرکت بتواند کارش را با هفت دفترش در سراسر بریتانیا به اشتراک بگذارد.

اریک به‌زودی دریافت که به‌دلیل مشکلی ارتباطی در سازمان استخدام شده است. به بیان دیگر، تعمیرکار محسوب می‌شد: فقط به این دلیل نیاز به کل این سیستم

---

1. Eric
2. Pricewaterhouse-Coopers
3. KPMG

کامپیوتری بود که شریک‌ها نمی‌توانستند با هم تماس تلفنی بگیرند و کارها را با یکدیگر هماهنگ کنند:

اریک: آن‌جا سازمانی شراکتی بود و هر دفتر را یکی از شریک‌ها اداره می‌کرد. همه‌ی آن‌ها در یکی از سه دانشگاه خصوصی و در دانشکده‌ی طراحی مشترکی تحصیل کرده بودند (کالج سلطنتی هنر[1]). این بچه‌مدرسه‌ای‌های چهل‌وچندساله‌ی اهل رقابت معمولاً سعی می‌کردند که با پیروزی در مناقصه‌ها از همدیگر پیشی بگیرند. چند بار پیش آمد که دو دفتر متفاوت برای شرکت در مناقصه‌ای شرکتی مراجعه می‌کردند و ناچار می‌شدند در پارکینگ‌های تنگ‌وتاریک مناقصه‌هایشان را با هم ادغام کنند. سیستم رایانِش با هدف افزایش همکاری میان دفترهای شرکت طراحی شد تا مطمئن باشد که این اتفاق و بی‌نظمی‌های مشابهش تکرار نمی‌شوند و شغل من این بود که این طرح را توسعه بدهم و کارمندان را به استفاده از آن ترغیب کنم.

دیری نگذشت که مشخص شد اریک در عمل حتی تعمیرکار هم نیست. او فرم‌پرکن بود! یکی از شریک‌ها بر اجرای این پروژه اصرار داشت و بقیه به‌جای بحث‌کردن با او وانمود کردند که موافق‌اند، اما بعد تمام تلاش و اختیار خود را به کار بستند تا مطمئن شوند که پروژه انجام نمی‌شود.

اریک: باید متوجه می‌شدم که این ایده‌ی یکی از شریک‌هاست و دیگران با اجرای آن موافق نیستند. چرا باید به یک فارغ‌التحصیل بیست‌ویک‌ساله‌ی تازه‌کارِ بدون تجربه در حوزه‌ی فناوری اطلاعات حقوق می‌دادند تا این کار را انجام دهد؟ آن‌ها ارزان‌ترین نرم‌افزار ممکن را از عده‌ای کلاهبردار خریده بودند که کلی ایراد داشت، خراب می‌شد و ظاهر آن شبیه به تصویر محافظ صفحه‌نمایش[2] ویندوز

---

1. Royal College of Art
2. screen saver

۳.۱ بود! همه‌ی کارمندها به آن بدگمان بودند و خیال می‌کردند که این سیستم طراحی شده تا بر بهره‌وری‌شان نظارت داشته باشد، تعداد ضربه‌زدن‌هایشان بر صفحه‌کلید را ثبت کند یا مشخص کند که چه کسی با استفاده از اینترنت شرکت دارد فایل‌های مستهجن را دانلود می‌کند! بنابراین، نمی‌خواستند که با آن کار کنند. من هم که هیچ تجربه‌ای در برنامه‌نویسی یا توسعه‌ی نرم‌افزار نداشتم برای بهبود اوضاع نمی‌توانستم کاری انجام دهم و وظیفه‌ام عملاً ارائه و مدیریت سیستمی به‌دردنخور و ناکارآمد بود که هیچ طرف‌داری نداشت. بعد از چند ماه فهمیدم که بیشتر روزها کار چندانی برای انجام‌دادن ندارم مگر پاسخ به معدود سؤال‌های طراحانی که می‌خواستند شیوه‌ی آپلود فایلی را بدانند یا جست‌وجوکردن در آدرس‌های ایمیل یک نفر.

دیری نگذشت که بی‌فایده‌بودن شغلش به نافرمانی‌های جزئی، و بعد غیرجزئی منجر شد:

اریک: دیر می‌آمدم و زود می‌رفتم. قانون «یک آبجو با ناهار ظهر جمعه» را به «هر روز آبجو با ناهار» تغییر داده بودم. پشت میزم رمان می‌خواندم. وقت ناهار می‌رفتم بیرون و سه ساعت پیاده‌روی می‌کردم. کفش‌هایم را درمی‌آوردم و نسخه‌ای از روزنامه‌ی لو موند[1] را با کمک فرهنگ لغت فرانسوی روبر[2] می‌خواندم و زبان فرانسه‌ام را تقویت می‌کردم. سعی کردم از آن‌جا بیرون بیایم، اما مدیرم افزایش حقوق دوهزار و ششصد یورویی را به من پیشنهاد داد و من با اکراه پذیرفتم. آن‌ها دقیقاً به من نیاز داشتند، زیرا مهارت‌های انجام همان کاری را نداشتم که آن‌ها می‌خواستند انجام نشود! درنتیجه، حاضر بودند به من حقوق بدهند و آن‌جا نگهم دارند. (شاید بشود در توضیح این وضعیت از دست‌نوشته‌های اقتصادی و

1. *Le Monde* 2. Petit Robert

فلسفی ۱۸۴۴[1] مارکس استفاده کرد: آن‌ها که هراس بیگانگی از کارشان را داشتند برای پیشگیری از آن مجبور بودند مرا قربانی بیگانگی بزرگ‌تری کنند که بیگانگی از رشد بالقوه‌ی انسان بود.)

هرچه زمان می‌گذشت، نافرمانی‌های اریک هم آشکار و آشکارتر می‌شدند. او امیدوار بود بتواند کاری انجام دهد که اخراجش کنند. در ساعات کاری وانمود می‌کرد که مست است یا برای رفتن به «سفرهای کاری» و شرکت در جلسه‌هایی که وجود نداشتند از شرکت پول می‌گرفت:

اریک: یک بار که در جلسه‌ی عمومی سالانه مست کرده بودم، با یکی از همکارانم از دفتر ادینبورو درباره‌ی مشکلات و مصائبم صحبت کردم و بعد از آن، او با من جلسه‌های تلفنی ترتیب می‌داد. یک بار یکی از این جلسه‌ها را در زمین گلفی نزدیک گلِن‌ایگلز[2] برگزار کردم و با یک جفت کفش گلف قرضی دو سایز بزرگ‌تری که به پا داشتم روی چمن‌ها راه می‌رفتم. بعد از آن، تصمیم گرفتم که با افراد دفتر لندن جلسه‌های ساختگی برگزار کنم. شرکت برایم اتاقی در خیابان آتانز[3] در بلومزبری[4] در نظر گرفته بود. به‌این‌ترتیب، مثل قدیم‌ها می‌توانستیم با دوستانم در لندن تمام روز را در میخانه‌های سوهو[5] بنوشیم که بیشتر اوقات هم برنامه به نوشیدن‌های شبانه در شوردیچ[6] پیوند می‌خورد. چند بار اتفاق افتاد که دوشنبه صبح با همان لباسی سر کار رفتم که چهارشنبه‌ی قبل به تن داشتم. مدتی بود که اصلاح نمی‌کردم و انگار موهای خدمتکار گروه زپلین[7] را کش رفته بودم! دو بار دیگر هم تلاش کردم که استعفا دهم و هر دو بار رئیسم برای ماندن حقوق بیشتری را به من پیشنهاد داد. در نهایت، برای آن شغل که شامل حداکثر دو بار تلفن جواب‌دادن در روز بود مبلغ زیاد و احمقانه‌ای حقوق می گرفتم. عاقبت

1. *Economic and Philosophical Manuscripts of* 1844
2. Gleneagles
3. Athans
4. Bloomsbury
5. Soho
6. Shoreditch
7. Zeppelin

اواخر بعدازظهری تابستانی، روی سکوی ایستگاه قطار بریستول تمپل میدز[۱]، از پا درآمدم. همیشه دوست داشتم که بریستول را ببینم، بنابراین تصمیم گرفتم به «دفتر بریستول» سری بزنم تا نحوه‌ی استفاده‌ی کاربران از سیستم را بررسی کنم. سه روز پیاپی را در مهمانی‌ای آنارکو-سندیکالیستی[۲] در حومه‌ی سنت پلز[۳] با مصرف قرص اکستازی گذراندم، و منفک‌شدن از دنیا باعث شد تا متوجه شوم که زندگی کردن در اوج بی‌هدفی چقدر رنج‌آور و دردناک است.

وی سرانجام با تلاش‌های قهرمانانه‌اش موفق شد تا شغلش را عوض کند:

اریک: عاقبت رئیسم تحت تأثیر اصرارهایم فارغ‌التحصیل علوم کامپیوتر تازه‌نفسی را استخدام کرد تا ظاهر گرافیکی رایانش کاربران را ارتقا دهد. فهرست کارهای ضروری را در اختیار کارمند جدید گذاشتم و بلافاصله بعد از آن نامه‌ی استعفایم را نوشتم، و وقتی مدیرم در تعطیلات بود، از زیر در به اتاقش انداختم و تلفنی اعلام کردم که به‌دلیل ترک زودتر از موعد قراردادم از آخرین حقوقم صرف‌نظر می‌کنم. همان هفته به مراکش رفتم و چند روزی را در شهر ساحلی صویره[۴] سپری کردم. بعد از بازگشت، شش ماه در ملکی رهاشده زندگی کردم و در سه هکتار زمین آن‌جا سبزیجات موردعلاقه‌ام را کاشتم. مقاله‌ی شما را در مجله‌ی استرایک! خواندم. خیلی‌ها ممکن است از این آگاه باشند که سرمایه‌داری شغل‌هایی غیرضروری را ایجاد می‌کند تا چرخ‌هایش به‌راحتی بچرخند، اما من از آن بی‌خبر بودم.

نکته‌ی قابل‌توجه ماجرا این است که احتمالاً خیلی‌ها شغل اریک را شغلی رؤیایی

1. Bristol Temple Meads

۲. anarcho-syndicalis. آنارکو-سندیکالیسم جنبشی است که در پایان قرن نوزدهم ایجاد شد و ترکیبی بود از آنارشیسم و جنبش اتحادیه‌ی کارگری. ـم.

3. St. Pauls

4. Essaouira

می‌دانند. پول خوبی می‌گرفت، اما هیچ کاری انجام نمی‌داد. هیچ‌کس بر او نظارت نمی‌کرد، به او احترام می‌گذاشتند و کاملاً این امکان و فرصت را داشت که سیستم را دست‌کاری کند. بااین‌همه، آرام‌آرام ویران شد. چرا؟

به نظرم این مسئله تا حد زیادی روایتی از طبقات اجتماعی است. اریک مرد جوانی از طبقه‌ی کارگر بود، فرزند دو کارگر کارخانه، به‌تازگی از دانشگاه بیرون آمده بود و لبریز از امیدواری بود که ناگهان با ضربه‌های پهنه‌ای از «دنیای واقعی» مواجه شد. این‌جا ابعاد واقعیت به این ترتیب‌اند که (الف) اگرچه مدیران میانسال ممکن است به‌سادگی تصور کنند که هر پسر بیست‌وچندساله‌ی سفیدپوستی نابغه‌ی کامپیوتر است (حتی اگر، مثل این‌جا، اصلاً در رشته‌ی کامپیوتر آموزشی ندیده باشد) (ب) ممکن است به فردی مانند اریک جایگاهی آسان و بی‌دردسر اهدا کنند، اگر او خودش را با خواسته‌هایشان تطبیق دهد(پ) اما آن‌ها در اصل شغل او را به چشم نوعی شوخی می‌بینند که در عمل هم همین‌طور بود. حضورش در شرکت خیلی شبیه به شوخی‌هایی بود که برخی از طراحان با یکدیگر می‌کردند و یکدیگر را مسخره می‌کردند.

مهم‌تر از همه، چیزی که کاسه‌ی صبر اریک را لبریز کرد این واقعیت بود که هیچ راهی برای تفسیر کارش در مسیر خدمت به هدفی وجود نداشت. حتی ممکن نبود بتواند به خودش بگوید که این کار را برای امرار معاش خانواده‌اش انجام می‌دهد، زیرا خانواده‌ای نداشت. با عقبه‌ای می‌آمد که در آن بیشتر مردم برای ساخت، نگهداری و تعمیرکردن چیزها به خود می‌بالیدند یا به‌نوعی از انجام این کارها احساس افتخار می‌کردند. تصور می‌کرد که رفتن به دانشگاه و ورود به دنیای حرفه‌ای معادل با انجام همان کارها در ابعاد وسیع‌تر و حتی هدفمندتر است اما در مقابل، به شغلی روی آورده بود که هیچ‌چیز از آن نمی‌دانست. سعی کرد از آن کار کناره‌گیری کند، اما حقوق بیشتری به او پیشنهاد دادند. خواست کاری کند که اخراجش کنند، اما موفق نشد. تلاش کرد که اوضاع را بدتر از آن‌چه هست نمایش دهد و خود را به تقلیدی مضحک از خیالات آن‌ها تبدیل کند، اما کوچک‌ترین تغییری در شرایط ایجاد نشد.

برای درک بهتر وقایع فرد دیگری را با سابقه‌ی دیگری در نظر بگیریم. او را ضدِاریک

می‌نامیم. مرد جوانی با پیشینه‌ی خانوادگی حرفه‌ای که دقیقاً در همان جایگاه قرار گرفته است. ضدِاریک چه رفتار متفاوتی ممکن است انجام دهد؟ خب احتمالاً سعی می‌کند تا خود را با این شرایط مضحک تطبیق دهد. ضدِاریک به‌جای این‌که با سفرهای کاری ساختگی در مسیر خودویرانگری گام بردارد، از آن‌ها برای افزایش سرمایه‌ی اجتماعی و روابطی استفاده می‌کند که در نهایت به او کمک می‌کنند تا دستاوردهای بهتری داشته باشد. این شغل را سرآغاز پیشرفت خود می‌پندارد و همین پروژه‌ی پیشرفت حرفه‌ای به هدفش تبدیل می‌شود. اما چنین نگرش‌ها و تمایلاتی طبیعتاً اتفاق نمی‌افتند. این شیوه‌ی تفکر از همان سنین ابتدایی زندگی به کودکانی با پیشینه‌ی حرفه‌ای آموزش داده می‌شود. اریک که یاد نگرفته بود به این شیوه فکر و عمل کند نتوانست از آن شغل بهره‌برداری کند. درنتیجه، بعد از آن شغل، سرنوشت اریک دست‌کم برای مدتی به پرورش گوجه‌فرنگی در زمینی غصبی از سوی دولت منتهی شده بود.[۲]

درباره‌ی تجربه‌ی بیهوده و بی‌هدف‌بودن در شغل‌های چرندوپرند و اهمیت روشن‌کردن این تجربه برای جوانان

با نگاهی عمیق‌تر درمی‌یابیم که در داستان اریک، همه‌ی آن چیزهایی که باعث می‌شوند افراد در شغل‌های چرندوپرند وضعیتشان را رنج‌آور بدانند موجودند. این شغل‌ها نه‌تنها بی‌هدف، بلکه بیهوده‌اند. پیش‌تر، از خشم بازاریابان تلفنی حرف زدیم، وقتی مجبور می‌شوند آدم‌ها را با حیله و کلک به کاری وادار کنند که می‌دانند نفعی از آن نمی‌برند. این وضعیت احساسیِ پیچیده‌ای است. حتی نامی هم برای این احساس نداریم. وقتی به کلاهبردارها فکر می‌کنیم و به شیادها و گوش‌بُرها، به‌راحتی می‌شود چهره‌هایی خیالی تصورشان کرد، سرکشانی که با عقلشان کار می‌کنند و تحسین‌برانگیزند، زیرا به سبک خاصی از برتری و سلطه دست یافته‌اند. به همین دلیل، این شخصیت‌ها در فیلم‌های هالیوودی قهرمانانی محبوب‌اند. شیاد به‌راحتی از کاری که انجام می‌دهد لذت می‌برد، اما اگر مجبور به شیادی کردن شود، شرایط متفاوت است. در چنین اوضاعی، سخت است که خودتان را

جای فردی نگذارید که در حقش شیادی می‌کنید. کارفرمایتان هر دوی شما را تحت فشار قرار داده و بازیچه کرده است، اما شما بیشتر خوار و خفیف شده‌اید، زیرا به کسی خیانت کرده‌اید که اتفاقاً باید از او حمایت می‌کردید.

ممکن است تصور کرد احساساتی که بیشتر شغل‌های چرندوپرند برمی‌انگیزند بسیار با هم متفاوت‌اند. در نهایت، اگر کارمندی از فردی کلاهبرداری کند درواقع، این کارفرمای اوست که دارد کلاهبرداری می‌کند و آن کارمند این کار را با دستور و رضایت کامل کارفرمایش انجام می‌دهد. اما این به‌نوعی، دقیقاً همان بُعد آزاردهنده‌ای است که در بسیاری گزارش‌ها به آن اشاره شده است. شما حتی راضی نیستید از این‌که می‌دانید دارید فردی را به چیزی که درست نیست متقاعد می‌کنید. بیشتر اوقات حتی دروغ فرد دیگری زندگیتان را به هم می‌زند. شغلتان بیشتر شبیه به زیپ باز شلوار رئیسی است که همه آن را می‌بینند، اما چیزی نمی‌گویند.

اتفاقاً این وضعیت احساس بی‌هدف‌بودن را تشدید می‌کند.

ضداریک شاید بتواند راهی برای عبور از بی‌هدفی و وضعیت شغلی مضحک خود پیدا کند شاید وقتی که به فردی موفق در کارش تبدیل شد، بتواند از مهارت‌های اجرایی کسب‌شده در این شغل استفاده کند. حتی فرزندان خانواده‌های ثروتمند و بانفوذ هم معمولاً راهی پیدا می‌کنند تا خود را از این وضعیت دشوار خارج کنند. اظهارات زیر نوعی سردرگمی اخلاقی را نشان می‌دهد که معمولاً این افراد احساس می‌کنند:

> روفوس[1]: آن شغل را به دست آوردم، زیرا پدرم معاون مدیرعامل آن شرکت بود. وظیفه‌ام رسیدگی به شکایت‌ها بود. با توجه به این که آن‌جا (ظاهراً) شرکتی زیست‌پزشکی بود، محصولات مرجوعی خطر زیستی[2] به بار می‌آوردند. تمام وقتم را تنها در اتاقم می گذراندم بی‌اینکه کسی بر من نظارتی داشته باشد و اساساً هیچ کاری برای انجام‌دادن نداشتم. هنگام کار در بازی کامپیوتری مین خنثی می کردم یا پادکست گوش می‌دادم. ساعت‌ها به صفحه‌های باز کامپیوترم خیره می‌شدم یا ایرادات تایپی اسناد را در نرم‌افزار وُرد اصلاح می کردم و کارهای دیگری از این قبیل،

---

1. Rufus
2. biohazard

اما بااین‌همه به شما تعهد می‌دهم که در شرکت مطلقاً کاری انجام نمی‌دادم. تمام وقت هدفون در گوشم بود. به آدم‌های اطرافم و به «شغلی» که در آن استخدام شده بودم کمترین توجهی نداشتم.
از لحظه‌لحظه‌ی کارکردن در آن‌جا متنفر بودم. بیشتر روزها زودتر به خانه برمی‌گشتم، دو سه ساعت را به ناهارخوردن اختصاص می‌دادم، ساعت‌ها در آن اطراف پرسه می‌زدم و هیچ کس حتی کلمه‌ای هم اعتراض نمی‌کرد. گویی آن دقیقه‌ها را می‌گذراندم تا تاوان چیزی را پس بدهم. وقتی به آن روزها و به کارم فکر می‌کنم می‌بینم که کاری رؤیایی بود.

روفوس وقتی به گذشته نگاه می‌کند می‌بیند که کارش به طرز مضحکی خوب بوده است. حتی تعجب می‌کند که چرا آن زمان از شغلش متنفر بوده است. اما قطعاً می‌داند که همکارانش چه تصوری از او داشته‌اند: آقازاده‌ی رئیس برای آن‌جا ول‌گشتن حقوق می‌گیرد، خیال می‌کند در شأنش نیست که با ما حرف بزند، مدیرها خبر دارند که او صرفاً «دست‌به‌سینه» یک جا نشسته است. این حرف‌ها احساسات بدی را در فرد ایجاد می‌کنند.

بااین‌همه، این داستان پرسش دیگری را نیز مطرح می‌کند: اگر پدر روفوس واقعاً از پسرش توقع نداشت که کاری انجام بدهد، چرا در ابتدا از او خواسته بود که در آن‌جا کار کند؟ می‌توانست خیلی راحت به پسرش فقط پول توجیبی بدهد یا این‌که شغلی واقعی و عملی به او بدهد، در انجام وظایف راهنمایی‌اش کند و کمی بر او نظارت کند تا مطمئن شود که کارهایش را به‌درستی انجام می‌دهد. در عوض، به نظر می‌رسد که گمان کرده مهم این است پسرش بگوید که شغلی دارد تا واقعاً تجربه‌ای کاری کسب کند.[۳]

وضعیت پیچیده‌ای است، زیرا به نظر می‌رسد که رویکرد آن پدر رویکرد بسیار رایجی است. البته همیشه هم این‌طور نیست. دورانی بود که در کالج فقط دانشجویانی که والدینشان استطاعت مالی داشتند یا آن‌هایی که واجد شرایط گرفتن بورسیه یا کمک‌هزینه‌ی تحصیلی بودند حقوق ماهانه دریافت می‌کردند. این اتفاق مثبتی بود و شاید موجب می‌شد چند سالی در زندگی دختر یا پسری

جوان پول انگیزه‌ی اصلی نباشد و ذهنشان آزاد باشد و بتوانند ارزش‌های دیگری را دنبال کنند؛ مانند فلسفه، شعر، ورزش، حالات دیگری از آگاهی، سیاست، یا تاریخ هنر غرب. امروز تنها چیزی که مهم است کارکردنشان است، اما به نظر نمی‌رسد که کارکردنشان سودمند و مهم باشد. درواقع، مانند روفوس از آن‌ها انتظار نمی‌رود که کار کنند، بلکه فقط توقع دارند که نمایش دهند و تظاهر کنند. برخی از دانشجویان برایم از همین پدیده شکایت کردند. پاتریک[1] می‌گوید که در فروشگاه تعاونی دانشجویان، دستیار فروشنده‌ی موقت بوده است:

پاتریک: درواقع به شغل نیاز نداشتم (نیاز مالی نداشتم)، اما خانواده‌ام اصرار می‌کردند و من هم با هدف کسب تجربه‌ی کاری برای بعد از دوران دانشگاه، برای این کار درخواست دادم. این کار در عمل، صرفاً وقت و انرژی‌ام را از سایر فعالیت‌های جاری‌ام منحرف می‌کرد؛ از جمله مبارزه و عمل گرایی یا مطالعه‌ی تفننی و همین باعث می‌شد که بیشتر از آن متنفر باشم.
شغل من شغلی متعارف در فروشگاه تعاونی دانشجویان بود و وظیفه داشتم تا هنگام خرید به مشتریان کمک کنم و به نیازهایشان پاسخ دهم (کاری که می‌شد به‌راحتی به‌صورت ماشینی هم انجام شود). بعد از دوره‌ی آموزشی، در گزارش عملکردم آمده بود: «هنگام کمک به مشتریان باید مثبت‌تر و خوشحال‌تر باشید.» بنابراین، نه‌تنها از من می‌خواستند کاری را انجام دهم که به‌صورت ماشینی خیلی مؤثرتر انجام می‌شد، بلکه می‌خواستند وانمود کنم که از انجام آن امور لذت هم می‌برم!
اگر شیفت کاری‌ام در زمان ناهار، یعنی زمان شلوغی فروشگاه، بود اوضاع تحمل‌پذیرتر می‌شد، زیرا زمان نسبتاً سریع‌تر می گذشت. کار کردن در عصر روز یکشنبه، وقتی معمولاً کسی به فروشگاه نمی‌آید، واقعاً خوفناک است. اجازه نداشتیم که بیکار باشیم، حتی اگر فروشگاه

1. Patrick

خالی بود. نمی‌توانستیم پشت صندوق بنشینیم و مجله‌ای را ورق بزنیم، بلکه مدیر از ما می‌خواست که کارهای کاملاً بیهوده‌ای انجام دهیم؛ مثلاً دور فروشگاه بچرخیم و بررسی کنیم که همه‌ی اجناس تاریخ مصرفشان به‌روز باشد (حتی وقتی به‌واسطه‌ی انبارگردانی از تاریخ کالاها مطمئن بودیم) یا این‌که چیدمان محصولات را در قفسه‌ها جابه‌جا کنیم و حتی با نظمی جدید بچینیمشان.

بدترین نکته‌ی کارم این بود که زمان زیادی برای فکرکردن داشتم، زیرا آن کار عاری از هرگونه مشغله‌ی ذهنی بود و من فقط به شغل چرندوپرندم فکر می‌کردم، این‌که چطور یک ماشین می‌توانست انجامش دهد، برای برپایی کمونیسم واقعی چقدر دیگر باید صبر کنیم و مدام درباره‌ی راهکارهای سیستمی نظریه‌پردازی می‌کردم که در آن، میلیون‌ها انسان مادام‌العمر مجبورند برای بقا چنین کاری را انجام بدهند. دائم به این فکر می‌کردم که چقدر نگون‌بختم.

ابتدا، جوانی را به کالج می‌فرستیم و ذهنش را با جایگزین‌های سیاسی و اجتماعی ممکن برای کلیت جهان آشنا می‌کنیم. سپس، به او می‌گوییم حالا دیگر فکر نکن و برو قفسه‌های مرتب را از نو مرتب کن. امروز والدین احساس می‌کنند که ذهن‌های جوان باید چنین تجربه‌هایی را در زندگی فرابگیرند، اما پاتریک از خلال این شغل دقیقاً چه چیزی یاد می‌گرفت؟

مثالی دیگر می‌زنم:

برندان[1]: در روستایی در ماساچوست به کالج می‌رفتم و تصمیم داشتم که معلم تاریخ خوبی شوم. تازگی‌ها کار در سالن غذاخوری را شروع کرده بودم.

روز اولِ کار یکی از همکارانم گفت: «این‌جا نصف کار نظافت کردن چیزهاست و نصف دیگرش پرمشغله به نظر آمدن.»

---

1. Brendan

ماه‌های اول کار «نظارت» بر اتاق پشتی را بر عهده‌ام گذاشتند. بوفه‌ی غذاها را تمیز می‌کردم، ظرف دسرها را پر می‌کردم و وقتی افراد می‌رفتند، میزها را دستمال می‌کشیدم. اتاق چندان بزرگی نبود و معمولاً هر نیم‌ساعت یک‌بار پنج دقیقه کار داشتم و بقیه‌ی روز را درس می‌خواندم.

بااین‌همه، گاهی اوقات یکی از سرپرستان بی‌خرد آن‌جا هم‌زمان با من کار می‌کرد. درچنین مواقعی، باید حواسم به گوشه‌گوشه‌ی آن‌جا بود تا پیششان پرمشغله به چشم بیایم. نمی‌دانم چرا در شرح کار به این نکته اشاره نشده بود که وظایف زیادی ندارم. اگر لازم نبود که زمان و انرژی زیادی را برای پرمشغله به نظر آمدن صرف کنم، آن‌وقت می‌توانستم سریع‌تر و مفیدتر هم درسم را بخوانم و هم میزها را تمیز کنم.

بااین‌همه، قطعاً مسئله فقط کارآمدی نیست. درواقع، اگر بخواهیم عادت‌های کاری مؤثری را به دانشجویان بیاموزیم، بهترین آموزش این است که از آن‌ها بخواهیم درسشان را بخوانند. تکلیف درسی از هر جهت کاری واقعی است و تنها تفاوتش این است که بابتش حقوق پرداخت نمی‌شود (اگرچه وقتی که بورسیه یا کمک‌هزینه‌ی تحصیلی دریافت کنید درواقع، در ازای تحصیل حقوق می‌گیرید). پاتریک و برندان نباید به داشتن «شغل واقعی» مجبور باشند، تکلیف درسی‌شان از پروژه‌های کاری وقت‌گیر و تحمیلی خیلی واقعی‌تر است. تکلیف درسی محتوایی واقعی دارد. فرد باید در کلاس درس شرکت کند، متون را بخواند، تمرین‌ها و مقالات را بنویسد و در نهایت، بر مبنای نتیجه‌ی کارش ارزیابی شود. اما از نظر عملی انجام همین کارها دقیقاً باعث می‌شود که تکلیف مدرسه در نظر متصدیان، یعنی والدین، معلم‌ها، دولت‌ها و مجریان، ناکافی باشد؛ متصدیانی که احساس می‌کنند باید زندگی در دنیای واقعی را به جوانان آموزش بدهند. قضاوت درباره‌ی این روند تا حد زیادی متأثر از نتایج است. می‌توانید به هر شیوه‌ای که می‌خواهید درس بخوانید تا آزمون‌ها را با موفقیت پشت سر بگذارید. یک دانش‌آموز موفق باید انضباط شخصی را بیاموزد، اما این با تحت امر دیگران عمل‌کردن تفاوت دارد. این قاعده قطعاً

درباره‌ی سایر پروژه‌ها و فعالیت‌هایی هم که دانش‌آموزان بر عهده می‌گیرند صادق است: تمرین و اجرای تئاتر، نواختن در گروه موسیقی، فعالیت سیاسی، کلوچه‌پزی یا پرورش حیوان خانگی برای فروش به هم‌کلاسی‌ها. افراد بزرگسال جامعه باید در تمامی این عرصه‌ها به‌خوبی آموزش ببینند تا بتوانند خویش‌فرما باشند یا در شغل‌های حرفه‌ای مستقل مشغول به کار شوند (دکترها، وکلا، معمارها و ...) و زمانی هم دانشگاه‌ها به‌منظور ایجاد این شغل‌ها طراحی شده‌اند. حتی شاید بهتر بود که جوان‌ها برای انجام فعالیت‌های جمعی سازمان‌یافته‌ی دموکراتیک آموزش می‌دیدند؛ رؤیاهای پاتریک درباره‌ی کمونیسم واقعی هم همین هدف را دنبال می‌کرد. بااین‌همه، به نظر برندان محیط‌های کاری چرندوپرند که روزبه‌روز هم در حال افزایش‌اند، به‌هیچ‌وجه افراد را برای کار آماده نمی‌کنند:

> برندان: در بسیاری از این شغل‌های دانشجویی مجبوریم کارهای چرندوپرندی را انجام دهیم؛ مثل اسکن‌کردن کارت ملّی، نظارت بر اتاق‌های خالی یا تمیزکردن میزهای تمیز. همه‌مان از این کارها راضی هستیم، زیرا هم درس می‌خوانیم و هم پول درمی‌آوریم اما از طرف دیگر، هیچ دلیلی وجود ندارد که برای آن کارها به دانشجویان پول پرداخت شود، بلکه آن کارها یا باید ماشینی شوند یا اساساً حذف شوند.
> نمی‌دانم که این وضعیت چگونه به وجود آمده است، اما بودجه‌ی خیلی از این کارها را نهادهای فدرال تأمین می‌کنند و وام‌های دانشجویی ما در آن دخیل‌اند. بخشی از وظایف سیستم فدرالی این است که دانشجویان را بدهکار خود کند، و به‌این‌ترتیب در آینده مجبورشان کند که کار کنند تا از شر وام‌های دانشجویی رها شوند. در کنار آن، نظام آموزشی چرندوپرند طوری طراحی شده تا ما را برای شغل‌های چرندوپرند آینده آموزش دهد و آماده کند.

برندان نکته‌ای تحلیلی را مطرح می‌کند که در فصل بعد به آن می‌پردازم. این‌جا می‌خواهم به آموزه‌هایی اشاره کنم که دانشجویان با انجام شغل‌های بیهوده و

وقت‌گیر کسب می‌کنند؛ درس‌هایی که فعالیت‌های متعارف دانشجویی مانند درس‌خواندن یا مهمانی‌گرفتن در اختیارشان قرار نمی‌دهد. با ارجاع به تجربه‌های برندان و پاتریک (و بسیاری از افراد دیگر که به‌راحتی می‌شود از آن‌ها نام برد) دانشجویان در ازای انجام این شغل‌ها پنج درس را می‌آموزند:

۱. چگونه تحت نظارت مستقیم دیگران عمل کنند.
۲. چگونه وانمود کنند که کاری انجام می‌دهند حتی اگر کاری نباشد.
۳. انسان برای انجام کارهای لذت‌بخش حقوق نمی‌گیرد، حتی اگر آن کار مفید و بااهمیت باشد.
۴. انسان در ازای انجام کارهایی که به‌هیچ‌وجه مفید و مهم و لذت‌بخش نیستند حقوق می‌گیرد.
۵. دست‌کم در شغل‌هایی که به تعامل با مراجعه‌کننده‌ها نیاز دارد، حتی اگر فرد در ازای کارهایی حقوق می‌گیرد که خوشایندش نیستند، باید وانمود کند که از آن کارها لذت می‌برد.

به این دلایل است که برندان معتقد بود که اشتغال دانشجویان به کارهای بیهوده و وقت‌گیر راهی برای «آموزش‌دیدن و آماده‌شدنشان» در شغل‌های چرندوپرند آینده است. او درس می‌خواند تا معلم تاریخ شود که شغل هدفمندی است، اما تقریباً در تمام منصب‌های دانشگاهی آمریکا هرچه فردی ساعت‌های کمتری را صرف تدریس در کلاس و آماده‌کردن محتواهای آموزشی کند، تعداد ساعت‌هایی که به کارهای اجرایی اختصاص می‌دهد افزایش چشمگیری می‌یابد. برندان معتقد است تصادفی نیست که هرچه شغل‌هایی که به مدارج دانشگاهی نیاز دارند بیشتر چرندوپرند بشوند، دانشجویان بیشتر تحت فشار قرار می‌گیرند تا شیوه‌ی ورود به دنیای واقعی را بیاموزند و وقت کمتری را برای فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده و معطوف به هدف صرف کنند و به وظایفی بپردازند که آن‌ها را برای بخش‌هایی از شغل‌های آینده‌شان آماده می‌کنند که از اندیشه و تفکر بی‌نیازند.

چرا بسیاری از مفروضات بنیادی ما راجع به انگیزه‌ی انسان غلط از آب درمی‌آیند؟

گمان نکنم هیچ شوقی بالاتر از آن باشد که مخترع ببیند برخی از خلاقیت‌های مغزش در حال پیشرفت است... چنین احساساتی باعث می‌شوند که خواب، خوراک، دوستان، عشق و هر چیز دیگر را فراموش کند.
نیکولا تسلا[1]

اگر استدلالی که در بخش قبل مطرح شد صحیح باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مشکل اریک این بود که برای بیهوده‌بودن محیط کار جدید به اندازه‌ی کافی آماده نشده بود. او در نظام آموزشی قدیمی تحصیل کرده بود که دانشجویان را برای انجام کارهای واقعی آماده می‌کردند و برخی از آثارش هنوز باقی مانده است. همین مسئله انتظارات نابجا و سرخوردگی‌ای را در او ایجاد می‌کرد که نمی‌توانست بر آن‌ها غلبه کند.

شاید چنین باشد، اما به نظرم این تمام ماجرا نیست و مسئله‌ی بنیادی‌تری وجود دارد. ممکن بود اریک استثنائاً یاد نگرفته باشد که بی‌هدف‌بودن کارش را تحمل کند، اما تقریباً همه‌ی افراد این نوع بی‌هدفی را تحمل‌پذیر می‌دانند، زیرا واقعیت این است که همه‌ی ما، هرکدام به شیوه‌ای، یاد گرفته‌ایم که فرض کنیم انسان‌ها از حقوق خوب گرفتن بدون کارکردن خوشحال می‌شوند.

بیایید به مسئله‌ی اول برگردیم. ممکن است این سؤال را از خود بپرسیم که چرا می‌پنداریم افرادْ خوشبختی را در این می‌بینند که در ازای هیچ کار یا وظیفه‌ای پول بگیرند. این تصور از کدام نظریه درباره‌ی ماهیت انسان ناشی می‌شود؟ نظریه‌ی اقتصادی بهترین نظریه‌ای است که از طریق آن می‌توان بررسی کرد که چه چیزی این نوع تفکر را به علم تبدیل کرده است. بر اساس نظریه‌ی اقتصادی کلاسیک، هومو اکونومیکوس[2]، یا «انسان اقتصادی» (یعنی انسان نمونه‌ای که در ورای انواع پیش‌بینی‌های اقتصادی نهفته است)، بیش از هر چیز با محاسبه‌ی هزینه‌ها و فایده‌ها برانگیخته می‌شود. فرضی ساده مبنای همه‌ی معادلات ریاضی

---

1. Nikola Tesla
2. *homo oeconomicus*

است که اقتصاددان‌ها با آن‌ها به مردم فخر می‌فروشند: هر فردی که آزادی انتخاب داشته باشد شیوه‌ی عملی را برمی‌گزیند که با صرف کمترین منابع و تلاش، بیشتر خواسته‌هایش را برآورده کند. سادگی این فرمول موجب می‌شود که معادله‌هایی برقرار شوند: اگر بپذیریم که انسان‌ها انگیزه‌های پیچیده‌ای دارند، آن‌وقت عوامل بسیار زیادی وجود دارند که باید در نظر بگیریم و امکان ندارد که به هر یک از آن‌ها وزن مناسبی بدهیم و دست به پیش‌بینی‌های درستی بزنیم. بنابراین، آن‌چه اقتصاددان می‌گوید این است که همه می‌دانند انسان‌ها واقعاً ماشین‌های محاسبه‌گر خودخواهی نیستند، اما اگر فرض کنیم که چنین‌اند، بعد می‌توانیم بخش وسیعی از کارهای انسان‌ها را تفسیر کنیم و این بخش، فقط این بخش، موضوع اصلی علم اقتصاد است.

این گزاره تا حدودی منطقی است. مسئله این است که این فرضیه در بسیاری از حوزه‌های زندگی انسان صادق نیست و برخی از آن‌ها دقیقاً در همان حوزه‌ای قرار دارند که اقتصاد می‌نامیم. اگر فرضیه‌های «کمترین/بیشترین» (کمترین هزینه و بیشترین سود) درست باشد، افرادی مانند اریک باید از وضعیتشان خشنود باشند. او در ازای صرف‌کردن کمترین انرژی و منبعی پول زیادی دریافت می‌کرد؛ فقط کرایه‌ی اتوبوس می‌داد و برای گشتن در دفتر و پاسخ‌دادن به چند تماس تلفنی اندکی کالری مصرف می‌کرد. بااین‌همه، عوامل دیگر (طبقه، انتظارات، شخصیت و موارد دیگر) راضی یا ناراضی‌بودن فرد از شرایط را مشخص نمی‌کنند، اگرچه این‌طور به نظر می‌رسد که تقریباً هر کسی از آن شرایط ناراضی باشد این عوامل فقط بر میزان ناراضی بودنشان تأثیر می‌گذارند.

بسیاری از گفتمان‌های عمومی ما دربارە‌ی کار از این‌جا آغاز می‌شوند که این الگو اقتصاددان‌ها را درست فرض می‌کنیم. انسان‌ها باید مجبور شوند تا کار کنند. اگر قرار است به مستمندان کمک شود تا گرسنه نمانند، این کار باید با تحقیرآمیزترین و پرزحمت‌ترین شیوه‌های ممکن انجام شود، زیرا در غیر این صورت وابسته می‌شوند و دیگر انگیزه‌ای برای یافتن شغل مناسب نخواهند داشت.[۴] این‌جا اصل بنیادی این است که اگر به انسان‌ها پیشنهاد شود تا سربار دیگران باشند، قطعاً می‌پذیرند.

در حقیقت، تقریباً همه‌ی شواهد موجود نشان می‌دهند که این‌گونه نیست.

انسان‌ها مطمئناً از انجام کار مفرط یا کار تحقیرآمیز دل‌خوشی ندارند. تعداد اندکی از آن‌ها ممکن است علاقه داشته باشند با سرعت و شدتی کار کنند که «مدیران فنی» از دهه‌ی ۱۹۲۰ کارگران را به آن وادار کردند؛ همچنین انسان‌ها از تحقیرشدن متنفرند. بااین‌همه، حتی وقتی آزادی و اختیار عمل دارند، همواره از نداشتن کار مفید در عذاب‌اند.

شواهد تجربی بسیاری برای اثبات این موضوع وجود دارد که به چند نمونه از آن‌ها اشاره می‌کنم. افرادی از طبقه‌ی کارگر وقتی بلیت بخت‌آزمایی برنده می‌شوند و مولتی‌میلیاردر می‌شوند، به‌ندرت ممکن است که کارشان را ترک کنند (و اگر هم چنین کنند، دیری نمی‌پاید که پشیمان می‌شوند.[۵] حتی در زندان‌هایی که زندانیان غذا و سرپناه مجانی در اختیار دارند و مجبور نیستند که کار کنند، یکی از راه‌های مجازات آن‌ها منع‌کردنشان از اتوکردن لباس‌ها در رخت‌شوی‌خانه‌ی زندان، نظافت توالت‌های سالن ورزشی یا سرهم‌کردن کامپیوترها برای مایکروسافت در کارگاه زندان است و حتی اگر زندانی‌ها بخواهند که این کارها را بدون مزد انجام دهند، یا وقتی درآمدهای دیگری دارند (و نیازی به کار مزدی ندارند)، باز هم این قاعده برقرار است.[۶] این‌جا با افرادی سروکار داریم که در میان جامعه‌ای با کمترین سطح انسان‌دوستی، طوری پرورش یافته‌اند که تمام روز نشستن جلوی تلویزیون را بسیار آزاردهنده‌تر از دشوارترین و کم‌پاداش‌ترین کارها می‌دانند.

همان‌طور که داستایفسکی می‌گوید، جنبه‌ی رستگارانه‌ی کار زندان این است که دست‌کم ثمربخش است، حتی اگر برای خود زندانی فایده‌ای نداشته باشد.

درواقع، یکی از اثرات جانبی نظام زندان این است که با آگاه کردنمان، از رویدادها و شیوه‌ی رفتار انسان‌های تحت محرومیت‌های شدید، حقایق مهمی را درباره‌ی معنای انسان‌بودن می‌آموزیم. مثال دیگری بزنم؛ اکنون می‌دانیم که نگه‌داشتن زندانی‌ها بیشتر از شش ماه در سلول انفرادی و اعمال فشار بر آن‌ها آسیب‌های مغزی قابل‌ملاحظه‌ای را به آن‌ها وارد می‌کند. انسان‌ها صرفاً حیوان‌هایی اجتماعی نیستند، آن‌ها ذاتاً اجتماعی‌اند و اگر از ارتباط با سایر انسان‌ها محروم شوند، به‌لحاظ جسمی روبه‌زوال می‌روند.

به گمانم درباره‌ی تجربه‌ی کاری هم می‌توان ادعای مشابهی کرد. انسان‌ها

ممکن است برای انضباط کاریِ هشت صبح تا پنج عصر ساخته شده باشند، که به نظرم شواهد بسیاری می‌گویند که چنین نیست، اما حتی جنایتکاران اصلاح‌ناپذیر هم عموماً یک جا نشستن و بیکاربودن را بسیار بدتر می‌دانند.

چرا باید این‌گونه باشد؟ و این خلق‌وخوها در روان‌شناسی انسان چقدر ریشه دارند؟ به دلایل متعددی می‌توان گفت: «بسیار ریشه دارند.»

***

در ۱۹۰۱، کارل گروس[1]، روان‌شناس آلمانی، کشف کرد که حتی وقتی نوزادان درمی‌یابند که می‌توانند تأثیراتی قابل‌پیش‌بینی بر جهان بگذارند، بسیار خوشحال می‌شوند. فارغ از این‌که آن تأثیر چیست و برای خودشان منفعتی به‌دنبال دارد یا نه. نمونه‌ی آن زمانی است که آن‌ها به‌طور تصادفی کشف می‌کنند که می‌توانند با حرکت دست‌هایشان مدادی را جابه‌جا کنند. سپس، پی می‌برند که می‌توانند دوباره همان الگو را تکرار کنند و همان نتیجه را ببینند و به‌این‌ترتیب، احساس شعف بیشتری از خود نشان می‌دهند. گروس عبارت «لذت حاصل از مسبب چیزی بودن» را ابداع و آن را پایه و اساس نوعی بازی معرفی کرد که به چشم تمرین قدرت‌ها می‌دیدش.

این یافته در سطحی کلی‌تر، دلالت‌های مهمی را درباره‌ی درک انگیزه‌ی انسان آشکار می‌کند. پیش از گروس، بسیاری از فیلسوفان سیاسی غربی و پس از آن، اقتصاددانان و دانشمندان علوم اجتماعی می‌پنداشتند که انسان‌ها در جست‌وجوی قدرت‌اند چون ذاتاً خواهان غلبه و سلطه بر دیگران‌اند یا چون تمایلی کاملاً واقعی و عملی به این دارند که دسترسی به منابع رضایت جسمانی، امنیت و موفقیت در تولیدمثل را برای خودشان تضمین کنند. یافته‌های گروس، که با یک قرن شواهد تجربی متعدد تأیید شده، حاکی از آن بود که شاید پشت آن‌چه نیچه «میل به قدرت» می‌نامید چیز ساده‌تری نهفته باشد. کودکان به‌تدریج درک می‌کنند که وجود دارند و موجوداتی مجزا از جهان پیرامونشان هستند و مسبب چنین ادراکی عمدتاً این است که به‌تدریج می‌فهمند «آن‌ها» چیزهایی‌اند که باعث وقوع اتفاقاتی می‌شوند و شاهدش این واقعیت است که می‌توانند دوباره تکرارش کنند.[۷] موضوع بسیار مهم این است که نشانه‌ی این ادراک از همان ابتدا

---

1. Karl Groos

نمودهایی از شادی و رضایت است که زیربنای بنیادی همه‌ی تجارب انسانی در پی آن است.[۸] شاید برایمان سخت باشد که هنگام انجام کار به احساسمان فکر کنیم، زیرا وقتی کاملاً سرگرم کار کردن هستیم، به‌ویژه کاری که به‌خوبی آن را بلدیم، مثل دویدن در مسابقه یا حل‌کردن مسئله‌ی پیچیده‌ی منطقی، فراموش می‌کنیم که اساساً وجود داریم. حتی وقتی غرق در انجام کاری هستیم، اصل بنیادین «لذت حاصل از مسبب چیزی بودن» ته‌نشست توصیف‌ناپذیر وجودمان است؛ همان‌طور که همیشه بوده است.

سؤال اساسی گروس این بود که چرا انسان‌ها بازی می‌کنند و چرا از پیروزی در بازی به شوق و هیجان می‌آیند، حتی وقتی می‌دانند که برد یا باختشان خارج از مرزهای خود بازی معنا و مفهومی نخواهد داشت. او خلق دنیاهای خیالی را در امتداد اصل بنیادی‌اش می‌دانست و ممکن است همین‌طور هم باشد، اما آن‌چه قابل‌تأمل است دلالت‌های معطوف به رشد سالم فرد نیست، بلکه این مسئله است که اگر ماجرا اشتباهی پیش برود، چه اتفاقی خواهد افتاد. آزمایش‌ها نشان داده‌اند که اگر فردی بگذارد کودک چیزی را کشف کند و لذت حاصل از آن را نیز تجربه کند و ناگهان آن‌ها را از کودک دریغ کند، پیامدهای بسیار بدی حاصل می‌شوند: ابتدا خشم، امتناع از قبول‌کردن شرایط و سپس نوعی درهم‌فرورفتگی کاتاتونی و کناره‌گیری کامل از دنیا. فرانسیس بروسک[۱]، روان‌پزشک و روان‌کاو، این حالت را «ترومای تأثیر ناموفق» نامید و معتقد بود که در پس بسیاری از مشکلات روانی بعدی فرد در زندگی چنین تجربه‌های تروماتیکی وجود دارند.[۹]

اگر چنین باشد، آنگاه ممکن است دریابیم که چرا وقتی فرد درگیر شغلی می‌شود، طوری رفتار می‌کند که گویی کار مفیدی انجام می‌دهد و باید به‌گونه‌ای هم آشکار شود که انگار کار مفیدی انجام می‌دهد، اما در همان حال بسیار خوب می‌داند که هیچ تأثیر مفیدی بر آن کار ندارد و این وضعیت پیامدهای ویرانگری خواهد داشت. در این وضعیت نه‌تنها به برداشت انسان از ارزش و اهمیتش حمله می‌شود، بلکه به ریشه‌های خود آن فرد نیز حمله می‌شود. فردی که نمی‌تواند تأثیر معناداری بر جهان بگذارد نمی‌تواند به زیست خود ادامه دهد.

---

1. Francis Broucek

توضیح کوتاهی در باب تاریخِ کار بیهوده و وقت‌گیر و مخصوصاً مفهوم خریدن وقت دیگران

رئیس: چرا کار نمی‌کنید؟
کارگر: کاری ندارم که انجام دهم!
رئیس: خب، شما وظیفه دارید وانمود کنید که مشغول کارکردن هستید.
کارگر: من فکر بهتری دارم. چرا شما وانمود نمی‌کنید که من در حال کارکردن هستم؟ شما بیشتر از من حقوق می‌گیرید.
سکانسی از کمدی بیل هیکس[۱]

نظریه‌ی «لذت حاصل از مسبب چیزی بودنِ» گروس او را به‌سمت ابداع نظریه‌ی بازی در نقش چیزی ساختگی هدایت کرد. وی ادعا کرد که هدف انسان‌ها از ابداع بازی‌ها و سرگرمی‌ها رسیدن به همان لذتی است که نوزاد از توانایی‌اش در حرکت‌دادن مداد احساس می‌کند. آرزوی ما این است که نهایت قدرتمان را به‌کارگیریم. این‌که بازی وضعیتی ساختگی است چیزی از اهمیتش کم نمی‌کند و صرفاً سطح دیگری از ابداع را وارد عمل می‌کند. ایده‌ای که گروس مطرح کرد ـ در این‌جا به آرای فردریش شیلر[۲]، فیلسوف رمانتیک آلمانی، روی آورده بود ـ درواقع، تمام چیزی است که به نام آزادی می‌شناسیم. (شیلر معتقد بود که میل به خلق هنر مظهر میل به تمرین آزادی به‌خاطر خود آزادی هم هست.[۱۰]) آزادی توانایی ما برای ساختن چیزهاست؛ فقط به این خاطر که می‌توانیم بسازیمشان.

دقیقاً همین جنبه‌ی ساختگی کار است که خشم کارگران دانشجویی مانند پاتریک و برندان را برمی‌انگیزد. درواقع، هر فردی که زمانی دستمزد می‌گرفته و کسی بر کارش نظارت می‌کرده آن را رنج‌آورترین جنبه‌ی کارش می‌داند. کارکردن در خدمت هدف و راهی برای رسیدن به آن است. تحت فشار قرارگرفتن برای تظاهر به کار نوعی تحقیر است، زیرا چنین درخواستی کاملاً به‌جای اعمال قدرت، و فقط به همین منظور، درک می‌شود. اگر بازی ساختگی ناب‌ترین مظهر آزادی انسان باشد،

---

1. Bill Hicks
2. Friedrich Schiller

تحمیل کار ساختگی از سوی دیگران ناب‌ترین مظهر فقدان آزادی است. می‌توان حدس زد که انسان‌های غیرآزاد (یعنی زندانی‌ها و برده‌ها، دو طبقه‌ای که در طول تاریخ عمدتاً هم‌پوشانی داشته‌اند) اولین گواه تاریخی‌اند که به ما نشان می‌دهد عده‌ای همیشه باید کار کنند، حتی اگر کاری برای انجام‌دادن نداشته باشند، و آن کار باید به‌گونه‌ای طراحی شود که تمام وقتشان را پر کند، حتی اگر واقعاً نیاز به انجام هیچ کاری نباشد.[۱۱]

***

شاید جالب و درعین‌حال غیرممکن به نظر برسد که تاریخچه‌ی کار بیهوده و وقت‌گیر را بنویسیم و بررسی کنیم که اولین بار در چه زمان و در چه شرایطی «بیهودگی» مسئله درک و حتی «عیب» تلقی شد. معلوم نیست که آیا کسی واقعاً تلاشی در این زمینه انجام داده یا نه،[۱۲] اما تمام شواهد نشان می‌دهند که شکل جدید کار بیهوده و وقت‌گیر که پاتریک و برندان از آن شکایت د اشتند از نظر تاریخی پدیده‌ای نوظهور است. این پدیده نسبی است، زیرا تابه‌حال بیشتر انسان‌ها چنین تصور می‌کردند که الگوهای طبیعی کار انسان به شکل رگبارهای انرژی شدید دوره‌ای ظاهر می‌شوند و به‌دنبالشان آسودگی و آرامش می‌آید و دوباره اوضاع کار کم‌کم شدت می‌گیرد. برای مثال، کشاورزی چنین روندی را دنبال می‌کند: بسیج‌کردن همه‌ی نیروها در کار کاشت و برداشت و در باقی فصل مراقبت‌کردن و اصلاح چیزها و انجام کارهای فرعی و پرسه زدن. حتی وظایف روزانه یا پروژه‌هایی مانند خانه‌سازی یا آماده‌شدن برای جشن تا حدودی به چنین سمت‌وسویی متمایل‌اند. به بیان دیگر، به الگوی دانشجوی متعارف، یعنی مطالعه‌ی سهل‌انگارانه سپس، مطالعه‌ی سخت برای امتحان و پس از آن دوباره مسامحه در درس خواندن، عبارت «برانگیختگی دوره‌ای» را نسبت می‌دهم. این مثالی است که نشان می‌دهد انسان‌ها همیشه به انجام کارهای ضروری تمایل داشته‌اند، اگر کسی به عمل دیگری مجبورشان نکند.[۱۳] برخی از دانشجویان ممکن است این الگو را به شیوه‌ی اغراق‌آمیزی به‌کارگیرند.[۱۴] اما دانشجویانِ خوب می‌دانند که درست چه زمانی باید به کارشان سرعت بدهند. اگر انسان به حال خود رها شود، نه‌تنها این‌گونه عمل می‌کند، بلکه اعمال فشار برای انجام کار دیگری نیز به کارایی و بهره‌وری بیشتر

در آن‌ها منجر نخواهد شد و گاهی اوقات دقیقاً تأثیری برعکس خواهد داشت.

بدیهی است که برخی از وظایف مهم‌ترند در نتیجه، بهتر خود را به دست دوره‌های متناوب شدید و پرتنش فعالیت و رخوت بعد از آن می‌سپارند. این قاعده همیشه صادق بوده است. شکار حیوانات دشوارتر از جمع‌آوری سبزیجات است، حتی اگر دومی گاهی طی دوره‌های فشرده و شدید انجام شود. خانه‌سازی بیشتر از نظافت خانه به کوشش‌های سخت و فداکارانه نیاز دارد. همان‌طور که در این مثال‌ها هم مشاهده می‌کند، در بیشتر جوامع مردها سعی می‌کنند بسیاری از کارهای دشوار و مهیج را به انحصار خود درآورند؛ برای مثال، آتش‌افروزی می‌کنند و جنگل‌ها را می‌سوزانند تا روی زمین‌ها کشت‌وکار کنند، و اگر بتوانند، کارهای ملال‌آور و وقت‌گیری مانند وجین‌کردن را به زنان می‌سپارند. می‌توان گفت که مردان همیشه کارهایی را برای خود برمی‌دارند که حرف‌وحدیث‌های مربوط به آن بعداً گفته می‌شود، اما کارهایی را به زنان محول می‌کنند که این حرف‌وحدیث‌ها در خلال انجامشان مطرح می‌شود.[۱۵] هرچه جامعه‌ای مردسالارتر باشد، مردان تسلط بیشتری بر زنان دارند و این وضعیت متداول‌تر است. وقتی گروهی آشکارا در جایگاه قدرتمندتری نسبت به گروه دیگر نشسته باشد، باز همین الگو با اندکی استثنا خود را تکرار می‌کند. اربابان فئودال اصلاً کار نمی‌کردند و جنگجو بودند.[۱۶] روند زندگی‌شان شامل تناوب زورآزمایی‌های نفس‌گیر و سپس رخوت و بیکاری تقریباً مطلق بود. رعیت‌ها و خدمتکاران موظف بودند که پیوسته کار کنند، اما حتی برنامه‌ی کاریشان هم مانند برنامه‌ی کاریِ نه صبح تا پنج بعدازظهری نبود که امروزه متداول است. در قرون وسطا، رعیت‌های معمولی، چه زن چه مرد، احتمالاً بیست، سی روز سال را از سحر تا شام کار می‌کردند و بقیه‌ی روزها فقط چند ساعتی مشغول بودند و روزهای عید، که کم هم نبودند، اصلاً کار نمی‌کردند.

پس، برنامه‌های کاری این‌چنین بی‌قاعده و نامنظم بودند، زیرا نظارت گسترده‌ای بر آن‌ها اعمال نمی‌شد. نه‌تنها فئودالیسم قرون وسطایی، بلکه بسیاری از نظام‌های کارگری در مناطق مختلف دیگر و حتی تا همین اواخر، از این قاعده پیروی می‌کردند. این قاعده حتی برای نظام‌های کارگری بسیار نابرابر هم صادق بود. اگر فرودست‌ها چیزی را که از آن‌ها خواسته شده بود تولید می‌کردند، فرادست‌ها

واقعاً گمان نمی‌کردند که باید آزارشان دهند. این را در روابط جنسیتی هم به‌وضوح مشاهده می‌کنیم. هرچه جامعه‌ای مردسالارتر باشد، عرصه‌های زنان و مردان بیشتر از هم تفکیک می‌شوند و درنتیجه، مردان تمایل کمتری برای یادگیری کارهای زنان دارند و مسلماً در صورت نبود زنان، مردان کمتری می‌توانند کارهای زنان را انجام دهند. (در مقابل، زنان معمولاً به جزئیات کار مردان اشراف داشتند و اگر به هر دلیلی مردان نبودند، زنان غالباً می‌توانستند وظایفشان را انجام دهند. به همین دلیل در بسیاری از جوامع قدیم ممکن بود که تعداد زیادی از مردان در دوره‌هایی طولانی به جنگ یا به‌دنبال تجارت بروند، بی‌آن‌که اختلال چشمگیری در وضعیت ایجاد شود.) زنان در جوامع مردسالار از سوی زنان دیگر نیز نظارت می‌شدند و این به معنای آن است که برخلاف مردان آن‌ها باید همواره خود را پرمشغله نگاه می‌داشتند. قدیم‌ها، در لهستان، مادربزرگم همیشه به دخترش هشدار می‌داد: «دستان بیکار برای شیطان ژاکت می‌بافند.» اما این پندهای اخلاقی قدیمی با نوع جدیدشان کاملاً متفاوت‌اند: «اگر برای نظافت‌کردن وقت داری، فقط برای نظافت‌کردن وقت داری.» معنای نهانش این نیست که باید کار کنی، بلکه به این معناست که نباید کار دیگری را انجام بدهی. در اصل، مادربزرگم می‌گفت که وقتی دختر نوجوانی در یکی از اشتتل[1]‌های لهستان بافتنی نمی‌بافت، ممکن بود بیکاری برایش دردسرساز شود. همچنین، در قرن نوزدهم در آمریکای جنوبی و کارائیب، هشدارهای مشابهی میان صاحبان مزرعه‌ها رواج داشت؛ با این محتوا که در فصولی که کشاورزی انجام نمی‌شود، بهتر است برده‌ها را حتی با کارهای ساختگی سرگرم نگه داریم و علتش آن بود که اگر بردگان به حال خود رها شوند، ممکن است نقشه‌ی فرار یا شورش به ذهنشان خطور کند.

این اصل اخلاقی مدرن که: «وقت تو از آن من است، به تو حقوق نمی‌دهم که وقتت را به بطالت تلف کنی» کاملاً متفاوت از آن است. برای یک انسان تحقیرآمیز است که احساس کند ربوده شده است. وقت کارگر مال خودش نیست، بلکه به کسی تعلق دارد که او را خریده است. وقتی کارمندی کار نمی‌کند، عملاً دارد چیزی را

---

۱. shtetl. شهرهای کوچکی واقع در اروپای شرقی و مرکزی که جمعیت زیادی از یهودیان را در خود جای می‌دادند.

می‌دزدد که کارفرما پول خوبی را بابت آن پرداخت کرده است (یا قول داده که در آخر هفته پرداخت کند). مطابق با این منطق اخلاقی، بطالت آن کارمند نه خطرناک که دزدی است.

این موضوع حائز اهمیت است، زیرا این تفکر عجیبی است که زمان فردی ممکن است به فرد دیگری تعلق داشته باشد. بسیاری از جوامع انسانی هرگز به چنین چیزی نیندیشیده‌اند. کلاسیک‌گرای معروف، موزس فاینلی[1]، می‌گوید که اگر فردی اهل یونان یا روم باستان کوزه‌گری را می‌دید، هم ممکن بود تصور کند که می‌تواند کوزه‌های او را بخرد و هم ممکن بود تصور کند که می‌تواند خود کوزه‌گر را بخرد. در دنیای باستان، برده‌داری الگویی شناخته‌شده بود. بااین‌همه، او به‌هیچ‌وجه خیال نمی‌کرد که ممکن است زمان کوزه‌گر را بخرد. به عقیده‌ی فاینلی، چنین اندیشه‌هایی باید دو مفهوم را دربرگیرند که حتی در نظر فرهیخته‌ترین نظریه‌پردازان حقوقی روم هم پیچیده بود: اول، توجه به ظرفیت کوزه‌گر برای کارکردن و دوم، ابداع راهکاری برای جا دادن آن ظرفیت در ظرف‌های زمانمند یکنواخت (ساعت‌ها، روزها، شیفت‌های هفتگی) که بتوان با پول نقد خریداری‌شان کرد.[۱۷] در نظر آتنی‌ها یا رومی‌ها، احتمالاً چنین اندیشه‌هایی عجیب‌وغریب و رازآلود می‌نمود. چطور می‌توان زمان را خرید؟ زمان مفهومی انتزاعی است![۱۸] احتمالاً نزدیک‌ترین چیزی که به ذهنشان خطور می‌کرد اجاره‌کردن کوزه‌گر در نقش برده به مدت محدود و مشخص، مثلاً یک روز، بود و در این زمان کوزه‌گر مانند هر برده‌ی دیگری ملزم بود کاری را انجام دهد که اربابش می‌خواست. اما احتمالاً به‌سادگی نمی‌شد کوزه‌گری را پیدا کرد که به چنین توافقی تن دهد. برده بودن، مجبوربودن به اطاعت از خواسته‌ی فردی آزاد و آلت دست دیگری بودن تحقیرآمیزترین اتفاق ممکن برای انسان است.[۱۹]

درنتیجه، بسیاری از نمونه‌های کارگران مزدبگیر در دنیای باستان درواقع، برده‌هایی هستند که امروزه نیز به آن‌ها برمی‌خوریم. برده‌ی کوزه‌گر احتمالاً با اربابش توافق می‌کند که در کارگاه سفالگری کار کند و نیمی از دستمزدش را به او بدهد و باقی را برای خود نگه دارد.[۲۰] همچنین برده‌ها گاهی قراردادهای کاری مجانی می‌بندند، مثل کارکردن در نقش باربر در بندرگاه‌ها. زنان و مردان آزاد چنین

1. Moses Finley

قراردادهایی ندارند. در قرون وسطا، وقتی کار مزدی پدید آمد، این کار مختص شهرهای بندریِ تجاری مانند ونیز و مالاکا[1] و زنگبار[2] و کارگران غیرآزاد بود، این وضعیت تا همین اواخر هم برقرار بود.[۲۱]

اما ما چگونه به شرایطی که امروزه با آن مواجهیم رسیده‌ایم؟ عادی‌بودن این شرایط که شهروندان آزاد، در کشورهای دموکراتیک، خود را به‌جای بردگان اجاره دهند یا رئیسی از این خشمگین شود که کارمندانش در تمام لحظه‌های متعلق به «او» کار نمی‌کنند؟

پیش از هر چیز، باید ذهنیت رایج عموم مردم از مفهوم زمان تغییر می‌کرد. از دیرزمان انسان‌ها به‌واسطه‌ی مشاهده‌ی آسمان‌ها با مفهوم مطلق یا نجومی زمان آشنا بوده‌اند؛ مکانی که وقایع کیهانی با نظمی دقیق جریان دارند. کشیش‌ها و راهبان زندگی‌شان را بر مبنای زمان کیهانی سامان می‌دادند، اما زندگی روی زمین معمولاً شکل آشفته‌تری به خود می‌گرفت. زیر آسمان هیچ معیار مطلقی را نمی‌توان به‌کار بست. برای مثال، اگر فاصله‌ی طلوع تا غروب خورشید را دوازده ساعت فرض کنیم، وقتی به فردی بگویید که پیاده‌روی تا مکان مشخصی سه ساعت طول می‌کشد، درحالی‌که نمی‌دانید او در چه فصلی به آن‌جا سفر می‌کند، ممکن است مشکل ایجاد کند، زیرا طول ساعت‌ها در زمستان نصف تابستان است. وقتی در ماداگاسکار زندگی می‌کردم، می‌دیدم روستایی‌ها، که به‌ندرت از ساعت استفاده می‌کردند، مسافت‌ها را همچنان به شیوه‌ای قدیمی توصیف می‌کردند؛ برای مثال، می‌گفتند که پیاده‌روی تا روستای بعدی به اندازه‌ی پختن دو دیگ برنج طول می‌کشد. در اروپای قرون وسطا نیز افراد به شیوه‌ای مشابه از واحدهایی مانند «سه پَترنوستر[3]» یا به اندازه‌ی دو قل‌زدن تخم‌مرغ استفاده می‌کردند. این سبک از اصطلاح‌ها خیلی رایج بودند. در مناطقی که ساعت وجود نداشت، به‌جای اندازه‌گیری فعالیت‌ها با زمان، زمان با فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شد. انسان‌شناس برجسته، ادوارد ایوان اوینز-پریچارد[4]، درباره‌ی قوم نویر[5] در شرق آفریقا به نکات خوبی اشاره می‌کند:

---

1. Malacca
2. Zanzibar
۳. نوعی آسانسور قدیمی. ـم.
4. Edward Evan Evans-Pritchard
5. Nuer

نویرها در زبانشان اصطلاحی معادل «زمان» ندارند، بنابراین نمی‌توانند آن‌طور که ما از زمان صحبت می‌کنیم از آن حرف بزنند؛ به منزله‌ی چیزی که واقعیت دارد و جاری است... گمان نمی‌کنم که خودِ آن‌ها هرگز احساس ما را از نبرد با زمان تجربه کرده باشند یا مجبور باشند با کمک گذر انتزاعی زمان برای فعالیت‌هایشان برنامه‌ریزی کنند، زیرا نقاط ارجاعشان عمدتاً این فعالیت‌ها هستند که به‌طور کلی ماهیتی بی‌شتاب و فراغتی دارند. رخدادها نظمی منطقی را دنبال می‌کنند، اما از سوی نظامی انتزاعی کنترل نمی‌شوند. هیچ نقاط ارجاع گسسته‌ای وجود ندارند که لازم باشد این فعالیت‌ها دقیقاً با آن‌ها مطابقت پیدا کنند. نویرها خوشبخت‌اند.[۲۲]

زمان معیاری برای اندازه‌گیری کار نیست، زیرا کار خودش واحد اندازه‌گیری است.

ای. پی. تامپسون[1]، تاریخ‌شناس انگلیسی، در ۱۹۶۷ در مقاله‌ی درخشانش با موضوع خاستگاه‌های زمان مدرن با نام «زمان، انضباط کاری و سرمایه‌داری صنعتی[2]»[۲۳] بیان کرد که تغییر در حوزه‌های اخلاق و فناوری هم‌زمان رخ داده‌اند و هر یک دیگری را به جلو می‌راند. تا قرن چهاردهم در بیشتر شهرهای اروپایی، معمولاً با تشویق و حمایت مالی صنف‌های محلی بازرگانان، برج‌های ساعت برپا شده بودند. این‌ها همان بازرگان‌هایی بودند که عادتِ قراردادن جمجمه‌ی انسان روی میزها را با هدف یادآوری مرگ رواج دادند تا به خودشان خاطرنشان کنند که باید از وقتشان خوب استفاده کنند، زیرا هر زنگ ساعت یک قدم به مرگ نزدیک‌ترشان می‌کند.[۲۴] مدت بیشتری طول کشید تا استفاده از ساعت‌های خانگی و سپس ساعت‌های جیبی رواج یافت و با ظهور انقلاب صنعتی در اواخر دهه‌ی ۱۷۰۰ هم‌زمان شد. اما بعد از آن، نگرش‌های مشابهی عمدتاً در میان طبقات متوسط اشاعه یافت. زمان کیهانی، زمان مطلق آسمانی، باید به زمین می‌آمد و حتی شخصی‌ترین امور روزمره‌ی افراد را قاعده‌مند می‌کرد، اما زمان هم چارچوبی ثابت

---

1. E. P. Thompson
2. Time, Work Discipline, and Industrial Capitalism

بود و هم دارایی. همه تشویق می‌شدند تا زمان را مانند بازرگانان قرون وسطایی ببینند: یک دارایی متناهی که باید با دقت برنامه‌ریزی و تنظیم شود؛ درست مانند پول. فناوری‌های نوین هم این امکان را فراهم می‌کردند که زمان ثابت هر فرد به واحدهای یک‌اندازه خرد و در ازای پول خریدوفروش شود.

حال که زمان به‌جای پول تلقی می‌شد صحبت از «صرف‌کردن زمان»، به‌جای «گذراندن» آن، به میان آمد و همچنین عباراتی نظیر هدردادن زمان، کشتن زمان، ذخیره‌کردن زمان و مسابقه با زمان بر سر زبان‌ها افتاد. دیری نپایید که پیوریتن‌ها[1]، متودیست‌ها[2] و مبلغان ایوانجلیکال[3] «صرفه‌جویی در زمان» را به پیروان خود آموزش دادند و این ایده را مطرح کردند که برنامه‌ریزی دقیق برای زمان جوهره‌ی اخلاقیات است. کارخانه‌ها برای حضوروغیاب از ساعت استفاده کردند، کارگران موظف شدند با ضربه‌زدن به ساعت زمان ورود و خروجشان را ثبت کنند، مدارس خیریه با کمترین نظم و وقت‌شناسی به نظام مدارس دولتی واگذار شدند که دانش‌آموزان در همه‌ی کلاس‌های گروهی با صدای زنگ باید از جا برمی‌خاستند و از کلاسی به کلاس دیگر می‌رفتند، تنظیماتی که آگاهانه طراحی شده بود تا آن‌ها را برای کار مزدی آینده در کارخانه‌ها آموزش دهند.[۲۵]

انضباط کاری مدرن و فوت‌وفن‌های سرمایه‌داری مربوط به نظارت نیز تاریخچه‌ی عجیبی دارند. اشکال متعدد کنترل همه‌جانبه نخستین بار در کشتی‌های بازرگانان و مزرعه‌های برده‌داری در کشورهای مستعمره رواج یافتند و وقتی کارگران فلک‌زده به خانه برمی‌گشتند این کنترل همه‌جانبه بر آن‌ها اعمال می‌شد.[۲۶] اما مفهوم نوظهور زمان چیزی بود که آن را ممکن می‌کرد. این‌جا بر اهمیت این موضوع تأکید می‌کنم که تغییرات در دو سطح اخلاق و فناوری به وقوع پیوستند. این تغییرات و رویدادها معمولاً به پای پیوریتانیسم[4] نوشته می‌شوند و پیوریتانیسم قطعاً دستی بر آتش داشته است، اما منطقی است اگر ادعا کنیم که فرقه‌های سخت‌گیرتر مذهب کالوینیستی[5] صرفاً نسخه‌های افراطیِ درک جدیدی از زمان بودند که هرکدام به‌نحوی حساسیت‌های طبقه‌های متوسط در سرتاسر جهان مسیحیت را دگرگون

1. Puritan
2. Methodist
3. Evangelical
4. Puritanism
5. Calvinist

می‌کردند. درنتیجه، در قرون هجده و نوزده میلادی و با پیش‌گامی انگلستان، سبک قدیمی و نامنسجم کارکردن بیش‌ازپیش تبدیل به مسئله‌ای اجتماعی شد. طبقه‌های متوسط بیش از قبل به تهی‌دست‌ها به چشم تهی‌دست می‌نگریستند، زیرا آن‌ها انضباط کاری نداشتند و وقتشان را بی‌ملاحظه هدر می‌دادند؛ درست همان‌طور که بر سر پولشان قمار می‌کردند.

در همین حال، شورش کارگران بر ضد شرایط ظالمانه نیز با زبانی مشابه آغاز شد. بسیاری از کارخانه‌های قدیمی به کارگران اجازه نمی‌دادند که زمان‌سنج همراهشان داشته باشند و به‌این‌ترتیب، صاحبان کارخانه‌ها ممکن بود متناسب با منافع خود ساعت کارخانه را دست‌کاری کنند. بااین‌همه، دیری نپایید که کارگران با کارفرمایان درباره‌ی ساعات کاری بحث کردند و خواستار قراردادهایی با ساعت کاری ثابت، اضافه‌کاری، افزایش حقوق ۵۰درصدی در روزهای تعطیل و دوازده ساعت کار در روز و سپس، هشت ساعت کار در روز شدند. اما همان درخواست «اوقات فراغت»، که با توجه به شرایط قابل‌فهم بود، تأثیر نامحسوسی بر این تفکر گذاشت که وقتی کارگری در ساعات کاری مشخصی مشغول به کار باشد درواقع، زمانش متعلق به فردی است که آن را خریده است؛ مفهومی که برای اجدادشان و عملاً برای بسیاری از مردمی که تا آن زمان زیسته بودند خشن و ظالمانه به نظر می‌رسید.

درباره‌ی ناسازگاری میان اخلاقمندی زمان و ضرب‌آهنگ‌های طبیعی کار و نارضایتی حاصل از این ناسازگاری

فهم خشونت روانی پنهان در کار مدرن بدون دانستن این تاریخچه غیرممکن است و معمولاً به تضاد مستقیم میان اخلاقمندی کابرفرما و فهم عامه‌ی کارگر منجر می‌شود. کارگران، فارغ از این‌که در دوره‌ی ابتدایی مدرسه به چه میزان براساس مقررات زمانی شرطی شده باشند، این را که صرف‌نظر از کار موجود، باید روزانه هشت ساعت پیوسته و با سرعتی ثابت کار کنند مغایر عقل سلیم می‌دانند و به نظرشان کار بیهوده و وقت‌گیری که موظف به انجام آن‌اند بسیار آزاردهنده است.[۲۷]

اولین شغلم را که ظرف‌شویی در یک رستوران ایتالیایی ساحلی بود خوب به خاطر دارم. من و دو پسر نوجوان دیگر در آغاز فصل تابستان آن‌جا استخدام شده بودیم. وقتی برای اولین بار با ازدحام و شلوغی رستوران مواجه شدیم، خیلی جدی‌اش نگرفتیم و می‌خواستیم ثابت کنیم که بهترین و واردترین ظرف‌شورهای تاریخیم! پس با هم مثل برق‌وباد اوضاع را جمع‌وجور کردیم و در کسری از ثانیه، انبوهی از ظرف‌های درخشان را تحویل دادیم. بعد دوباره به استراحت برگشتیم، به کاری که می‌خواستیم انجام دهیم افتخار می‌کردیم، پی کشیدن سیگاری می‌رفتیم یا میگویی بالا می‌انداختیم تا این‌که بالاخره سروکله‌ی رئیس پیدا شد که با عصبانیت می‌پرسید: «چه غلطی می‌کنید و تا کی می‌خواهید ول بگردید؟»

«فارغ از این‌که ظرفی برای شستن باشد یا نه، الآن من مالک وقتتان هستم! آن بخش از وقتتان را که متعلق به خودتان است تلف کنید، نه بخش متعلق به مرا. برگردید سر کار!»

«خب می‌خواهی چه کار کنیم؟»

«اسفنجی سیمی بردارید و قرنیزها را بسابید.»

«ولی تازه قرنیزها را سابیده‌ایم.»

«دوباره بسابیدشان!»

درسی که آن زمان گرفتیم این بود: شما لازم نیست در ساعت کاری چندان مؤثر و مفید باشید. نه کسی به شما پاداشی می‌دهد و نه حتی به نشانه‌ی قدرشناسی سری برایتان تکان می‌دهند (چیزی که انتظار داریم دریافتش کنیم). در مقابل، شما را با وادارکردن به انجام کارهای بیهوده جریمه می‌کنند. به نظرم تحقیرآمیزترین چیز این بود که مجبورمان می‌کردند به کارکردن تظاهر کنیم. اما وقتی کاری وجود نداشت، تظاهرکردن به آن بسیار رنج‌آور بود. خفت محض بود، صرفاً راهی بود که رئیس به وسیله‌ی آن اعمال قدرت کند. مهم نبود که فقط وانمود می‌کردیم داریم قرنیزها را تمیز می‌کنیم. هر لحظه‌ای که با تظاهر به سابیدن قرنیزها گذشت، احساس می‌کردیم که شاگردهای قلدر مدرسه، با کینه و عداوت، به ما زل زده‌اند تا شر به‌پا کنند، اما این بار یکی از این قلدرها قدرت قانون و عرف را هم در اختیار داشت.

به‌این‌ترتیب، فهمیدیم بار بعدی که سرمان خیلی شلوغ شد، باید همه‌ی وقت عزیزمان را صرف کنیم.

***

به‌وضوح می‌توان فهمید که چرا کارمندان چنین وظایف بیهوده و وقت‌گیری را چرندوپرند می‌دانند و بسیاری از روایت‌های دریافتی‌ام درباره‌ی خشمی نوشته شده که این کارها علت آن بوده‌اند. حال می‌خواهم نمونه‌ای از «کار وقت‌گیر و بیهوده‌ی سنتی» را معرفی کنم که میچ[1] درباره‌اش نوشته بود. میچ، که قبلاً کارگر مزرعه بود، می‌گفت: «این شغلی سخت اما پرثمر است و اگر خوش‌اقبال باشی و برای کارفرمایی آسان‌گیر کار کنی، می‌شود به‌جای انجام وظایف زیاد و دشوار فقط آن دوروبر پرسه بزنی.» میچ خیلی خوش‌اقبال نبود. رئیسش، که «یکی از اعضای محترم جامعه‌ی محلی نزدیک کلیسای مورمون[2] بود»، یک اصل داشت: وقتی کاری برای انجام‌دادن نبود، افراد بیکار باید سنگ‌ها را جمع‌آوری می‌کردند.

> میچ: او بعضی جاها را به‌طور تصادفی انتخاب می‌کرد و به آن‌جا می‌فرستادمان تا سنگ‌ها را جمع و روی‌هم تلنبار کنیم. می‌گفت: «این کار را انجام دهید تا زمین صاف شود و تجهیزات تراکتور به‌شان گیر نکند.» به نظرم کار چرندوپرندی بود. آن زمین‌ها پیش از من بارها شخم زده شده بودند و علاوه بر آن، هر بار در زمستان‌های سخت و یخبندان سنگ‌های بیشتری روی زمین جمع می‌شدند، اما این کار باعث می‌شد تا «پرمشغله» باشیم و وجدان کاری صحیح را بیاموزیم (یعنی اطاعت که اصلی بسیار مهم در آموزه‌های مورمونیسم[3] بود) و از این قبیل حرف‌ها. بــــله! حدود نه مترمربع زمین خاکی که هزاران سنگ ریز و درشت دارد. یادم می‌آید یک بار ساعت‌ها تنهایی روی زمینی کار می‌کردم و سنگ‌ها را جمع می‌کردم. واقعاً داشتم کارم را به بهترین شکل انجام می‌دادم (حالا چرا؟ خدا می‌داند!)، باآن‌که می‌دانستم کار عبث و بی‌حاصلی است. وضعیت سخت و کمرشکنی بود، اما وقتی رئیس پیرم آمد که

---

1. Mitch
2. Mormon
3. Mormonism

مرا برای انجام کار دیگری ببرد، از روی نارضایتی به انبوه سنگ‌ها نگاهی انداخت و گفت که خوب کار نکرده‌ام. انگار این که به من گفته شده بود تا آن کار پست را به خاطر خودِ کار و نه با هیچ هدف معنادار دیگری انجام بدهم به اندازه‌ی کافی خوارکننده نبود و حالا هدف این بود که بگویند ساعت‌ها کارکردنم با دستان پینه‌بسته، بدون چرخ‌دستی یا هر ابزار کمکی دیگری، به اندازه‌ی کافی خوب نبوده و بیشتر خوار و خفیفم کنند. خدایا، خیلی ممنون! بعد از آن، هیچ‌کس نیامد تا سنگ‌هایی را که جمع کرده بودم از آن‌جا ببرد. از آن روز به بعد، سنگ‌ها همان‌جا که جمع کرده بودم ماندند و جای تعجب نیست، اگر تا همین حالا هم همان‌جا مانده باشند.

از آن مرد تا زمان مرگش متنفر بودم.

در ماجرای میچ عنصری مذهبی مشهود است: این ایده که اطاعت و فرمان‌برداری، حتی در انجام کارهای بیهوده، زیر نظر و اقتدار فردی دیگر شکلی از خودانضباطی اخلاقی است که از فرد انسان بهتری می‌سازد. این ایده نوع جدید پیوریتانیسم است. این‌جا تأکیدم بیشتر بر این است که چگونه این عنصر مذهبی آن اخلاق‌گرایی سرسختانه را حتی طاقت‌فرساتر می‌کند و درنتیجه، بیکاری نوعی دزدی از زمان فردی دیگر به شمار می‌آید.

میچ احساس حقارت می‌کرد، اما چاره‌ای نداشت و می‌کوشید تا حتی بی‌ارزش‌ترین کارها را چالشی ببیند که باید بر آن غلبه کند. از این‌که انتخاب دیگری نداشت از ته دل خشمگین بود و ناچار بود به این بازی یعنی باورداشتن به کار ادامه دهد، وقتی خودش در ایجاد آن بازی هیچ نقشی نداشت و طوری طراحی شده بود که میچ همیشه بازنده باشد.

اجبار به انجام‌ندادن هیچ کاری تقریباً همان‌قدر روح انسان را نابود می‌کند که اجبار به انجام کار بی‌هدف. حتی گاهی بدتر است و به همین دلیل زندانی ترجیح می‌دهد، پا در زنجیر و متصل به سایر زندانیان، به سنگ‌ها تیشه بزند تا این‌که در سلول انفرادی به دیوار خیره شود.

گاهی اوقات ثروتمندان انسان‌های دیگر را اجیر می‌کنند تا در مهمانی‌هایشان گوشه‌ی چمن‌ها بایستند و تظاهر کنند که مجسمه‌اند.[۲۸] برخی شغل‌های «واقعی» هم شبیه همین‌اند: فرد باید مدتی طولانی در مکانی بایستد، وقتی هیچ نیازی به این کار نیست:

> **کلارنس[۱]: من در شرکت امنیتی جهانی معتبری کار می‌کردم و نگهبان موزه‌ای بودم که یکی از سالن‌های نمایشش تقریباً همیشه بسته بود. کارم این بود که از آن اتاق خالی محافظت کنم و مطمئن شوم که مهمان‌ها در آن اتاق دست به... خب، چیزی نمی‌زنند و موجب آتش‌سوزی نمی‌شوند. برای آن‌که حواس و توجهم کاملاً جمع باشد اجازه نداشتم از محرک‌های ذهنی مانند کتاب یا تلفن همراه استفاده کنم.**
>
> **ازآن‌جاکه هیچ‌وقت کسی به آن‌جا نمی‌آمد، عملاً هفت‌ساعت‌ونیم در آن‌جا می‌نشستم، انگشتانم را به دور هم می‌چرخاندم و منتظر بودم تا زنگ خطر آتش‌سوزی به صدا درآید. اگر این اتفاق می‌افتاد، به‌آرامی بلند می‌شدم و آن‌جا را ترک می‌کردم. همین... .**

در چنین شرایطی، تأیید می‌کنم، زیرا خودم در وضعیت تقریباً مشابهی بوده‌ام، فرد مدام در این فکر است که اگر این‌جا نشسته بودم و رمان می‌خواندم یا با گوشی همراهم ورق‌بازی می‌کردم، چقدر ممکن بود که دیرتر متوجه آتش‌سوزی شوم؟ دو ثانیه؟ سه ثانیه؟ فرض بر این است که می‌توانم زودتر متوجه آتش‌سوزی شوم زیرا ذهنم، مانند حالا، چنان خسته نمی‌شود که از کارایی‌اش کاسته شود. اما حتی با فرض سه ثانیه تأخیر، چند ثانیه از عمرم گرفته می‌شود تا آن وقفه‌ی سه‌ثانیه‌ای فرضی جبران شود؟ بیایید حساب کنیم (به‌هرحال زمان اضافه‌ی زیادی دارم): «هر شیفت کاری ۲۷هزار ثانیه، هر هفته ۱۳۵هزار ثانیه، هر ماه ۳میلیون و ۳۷۵هزار ثانیه.» تعجب‌آور نیست افرادی که بر کارهایی چنین پوچ گمارده می‌شوند، به‌ندرت تا یک سال دوام می‌آورند، مگر آن‌که کسی از طبقات بالا دلش به رحم بیاید و کار دیگری به آن‌ها محول کند.

---

1. Clarence

کلارنس شش ماه دوام آورد (تقریباً بیست میلیون ثانیه) و سپس شغل دیگری با نصف حقوق قبلی پیدا کرد، اما در عوض می‌توانست اندکی به ابزارهایی دسترسی داشته باشد که ذهنش را به فعالیت وامی‌دارند.

***

این‌ها مثال‌های بسیار روشنی بودند، بااین‌حال قاعده‌ی اخلاقی «الآن زمان تو متعلق به من است» چنان عادی شده که دیگر بیشترمان جهان را از دید آن مالک رستوران می‌بینیم تا جایی که حتی عموم افراد ترغیب می‌شوند خود را رؤسایی ببینند که اگر کارمندان دولت (مثلاً شاغلان در بخش حمل‌ونقل) با سهل‌انگاری و مسامحه کار کنند خشمگین می‌شوند، چه برسد به این‌که بخواهند ول بچرخند. وِندی[1]، که تاریخچه‌ای طولانی از شغل‌های پوچ و بیهوده‌اش را برایم فرستاده، معتقد بود که بسیاری از این شغل‌ها از آن جهت به وجود آمده‌اند که کارفرمایان قبول ندارند عملاً به شخصی حقوق می‌دهند تا در مواقع نیاز در دسترسشان باشد:

> وِندی: مثال اول: من منشی مجله‌ی بازرگانی کوچکی بودم. در بازه‌ی زمانی‌ای که منتظر تلفن بودم، معمولاً وظایفی به من محول می‌شد که تقریباً تمامشان به یک اندازه چرندوپرند بودند. یکی از تجربه‌هایم که تا عمر دارم به یادم می‌ماند این بود: یکی از کارمندان فروش آگهی پیشم آمد و بیش از هزار گیره‌ی کاغذ را روی میزم ریخت تا براساس رنگ مرتبشان کنم. اول خیال کردم که شوخی می‌کند، اما این‌طور نبود. مرتبشان کردم، اما بعداً دیدم که بی‌توجه به رنگ گیره‌ها استفاده‌شان می‌کند.
>
> مثال دوم: مادربزرگم در نود سالگی به‌تنهایی در آپارتمانی در شهر نیویورک زندگی می‌کرد. برای کمک به او زن مهربانی را استخدام کرده بودیم تا با مادربزرگم زندگی کند و حواسش به او باشد. او در آن‌جا بود تا وقتی مادربزرگم زمین می‌خورد یا به کمک نیاز داشت به او کمک کند و همچنین، کارهای خرید و لباس‌شویی را انجام دهد و وقتی همه‌ی این امور انجام می‌شد، کار دیگری نداشت. این موضوع مادربزرگم را

---

1. Wendy

عصبانی می‌کرد و با شکایت می‌گفت: «همش یک‌جا می‌نشیند!» برای این‌که مادربزرگم آبروریزی نکند از آن زن خواستیم که اگر ممکن است، وقتی کاری ندارد کابینت‌ها را مرتب کند. موافقت کرد، اما ازآن‌جاکه آپارتمان کوچک بود، کمد و کابینت چندانی نداشت و مرتب کردنشان زیاد طول نمی‌کشید و دوباره بیکار می‌شد و مادربزرگم از کوره درمی‌رفت که او همیشه یک‌جا نشسته است. عاقبت پرستار مادربزرگم استعفا کرد. مادرم از او پرسید: «مادرم که زن خوبی است، چرا این کار را می‌کنی؟» و او در جواب گفت: «بله. او خیلی خوب است، منتها حدود شش کیلو وزن کم کرده‌ام و موهای سرم می‌ریزد. دیگر نمی‌توانم تحملش کنم.» در این مورد، شغل آن پرستار چرندوپرند نبود، بلکه کارهای چرندوپرندی برای پوشش شغل اصلی‌اش در نظر گرفته شده بود که برای زن بسیار تحقیرآمیز بود. به نظرم این مشکل بیشتر افرادی است که با سالمندان کار می‌کنند. (پرستاران کودک نیز به شیوه‌ی دیگری با این مسئله مواجه‌اند.)[۲۹]

موضوع صرفاً به چنین شغل‌هایی منتهی نمی‌شود. وقتی ما منطق کار را دریابیم، به‌راحتی می‌توانیم همه‌ی شغل‌ها و حرفه‌ها و حتی صنایعی را بازشناسیم که با این منطق مطابقت دارند؛ منطقی که در زمان‌های نه‌چندان دور در همه‌جا عجیب‌وغریب تلقی می‌شد، منطقی که حالا به تمام دنیا سرایت کرده است. رمضان السُکاری[۱]، مهندس جوان مصری، که برای شرکتی دولتی در مصر کار می‌کند:

رمضان: من از دپارتمان الکترونیک و ارتباطاتِ یکی از بهترین دانشگاه‌های مهندسی کشورم فارغ‌التحصیل شده‌ام. رشته‌ی تحصیلی‌ام رشته‌ی پیچیده‌ای بود و همه‌ی دانشجویانش انتظار داشتند که شغل‌هایی در حوزه‌های تحقیق‌وتوسعه در زمینه‌ی فناوری‌های جدید به دست آورند. دست‌کم مطالعاتمان در آن رشته‌ی تحصیلی بود که چنین انتظارات

---

1. Ramadan Al Sokarry

بالایی را در ما ایجاد کرده بود، اما چنین نشد. بعد از فارغ‌التحصیلی، تنها شغلی که توانستم به دست آورم کار مهندس کنترل و اچ‌وی‌ای‌سی[1] (گرمایش، تهویه‌ی هوا و تهویه‌ی مطبوع) در یک شرکت دولتی سهامی خاص بود. بلافاصله هم متوجه شدم که نه در جایگاه مهندس، بلکه در حکم کارمند فنی استخدام شده‌ام. کارم عمدتاً امور دفتری و تکمیل کردن فهرست کارها و فرم‌هاست و عملاً چیزی برای هیچ‌کس مهم نیست به غیر از درست پر کردن این فرم‌ها.

مسئولیت‌های رسمی این موقعیت شغلی به این شرح است: «سرپرستی تیمی متشکل از مهندس‌ها و تکنسین‌ها برای انجام مراقبت‌های پیشگیرانه، عملیات نگهداری اضطراری و ساخت سیستم‌های جدید مهندسی کنترل با هدف حصول بیشترین بهره‌وری.» درواقع، باید هر روز بهره‌وری سیستم را بررسی مختصری بکنم و بعد، تشریفات اداری روزانه و گزارش‌های نگهداری را ثبت و بایگانی کنم.

به بیان صریح‌تر، شرکت صرفاً به تیمی از مهندس‌ها نیاز دارد که هر صبح عملکرد دستگاه‌های تهویه‌ی مطبوع را بررسی کنند و سپس آن دوروبر بپلکند تا اگر چیزی خراب شد، به آن رسیدگی کنند. قطعاً مدیر آن‌جا این حرف را نمی‌پذیرد. رمضان و سایر اعضای تیمش گوش‌به‌زنگ‌اند تا در صورت خراب‌شدن وسیله‌ی انتقال‌دهنده‌ی گرمایی از جا بپرند و تعمیرش کنند، اما در همان زمان ممکن است به‌راحتی بنشینند و ورق‌بازی کنند یا، کسی چه می‌داند، حتی روی ایده‌های نوآورانه‌ای کار کنند که در دانشگاه رؤیایش را در سر داشتند. در مقابل، شرکت فهرست بلندبالایی از فرم‌ها و کارها و فرم پرکردن‌های تشریفاتی را تدارک دیده تا آن‌ها را هشت ساعت در روز مشغول نگه دارد و خوشبختانه کارمندی را هم برای نظارت بر پیروی کارمندان از دستورات و انجام کارها در نظر نگرفته است. رمضان به‌تدریج دریافت که انجام کدام کارها واجب است و کدام را می‌تواند، بی‌اینکه کسی بو ببرد، انجام ندهد و در زمان بیکاری‌اش خودش را با فیلم و ادبیات سرگرم کند.

---

1. HVAC

بااین‌حال، باز هم از این روند احساس پوچی می‌کرد:

رمضان: تجربه‌ام حاکی از آن است که این روند به‌لحاظ روان‌شناختی بسیار فرسایشی و ملال‌آور بود و التزام هرروزه به انجام کاری بیهوده مرا به دام افسردگی کشاند. به‌تدریج علاقه‌ام را به شغلم از دست دادم و به خواندن رمان و تماشای فیلم رو آوردم تا زمان‌های خالی‌ام را پر کنم. حالا حتی ساعت‌ها محل کارم را ترک می‌کنم، بی‌اینکه کسی متوجه شود.

باز هم، می‌توان نتیجه گرفت که این شرایط اگرچه ناخوشایند است، خیلی هم بد به نظر نمی‌رسد، به‌ویژه وقتی رمضان دریافته که چگونه با این سیستم کنار بیاید. چرا خواندن رمان و تماشای فیلم را به‌جای بازگرداندن زمانی نمی‌بینند که شرکت از او ربوده است؟ چرا این فکر که بی هیچ هدفی آن‌جا حضور دارد سوهان روحش شده است؟

ظاهراً به همان پرسشی بازگشته‌ایم که بحثمان را با آن آغاز کرده بودیم، اما حالا برای پاسخ دادن به آن آماده‌تریم. اگر نفرت‌انگیزترین جنبه‌ی هر کارِ مزدی نظارت‌شونده این باشد که مجبور باشیم برای ساکت‌کردن رئیسی بدجنس وانمود کنیم که داریم کاری انجام می‌دهیم، شغل‌هایی مانند شغل رمضان (و اریک) اساساً بر مبنای اصلی مشترک بنا شده‌اند. قطعاً تجربه‌ی آن‌ها خوشایندتر از تجربه‌ی من است که مجبور بودم ساعت‌ها قرنیزها را با اسفنج سیمی بسابم. آن شغل‌ها نه مزدبگیری، بلکه حقوق‌بگیری‌اند. حتی ممکن است رئیسی هم پشت گردنشان نایستاده باشد تا بر کارهایشان نظارت کند و درواقع، معمولاً هم چنین نیست. اما در نهایت، این نقش دروغینی که مجبوری بازی کنی، وقتی خودت به آن باور نداری و در اصل، نیرویی خارجی آن را بر تو تحمیل کرده است، ذاتاً روحیه را تضعیف می‌کند.

بنابراین در تحلیل نهایی، اساساً وضعیت آن‌ها با وضعیت من و همکار ظرف‌شورم، که باید به تمیزکردن قرنیزها وانمود می‌کردیم، متفاوت نبود. در بیشتر شغل‌های مزدبگیری، بدترین جنبه‌ی کار جایگزینِ کاری دیگر می‌شود که، در خارج از آن کار، معنابخش وجود افراد است. عجیب نیست اگر روح و روانمان فریاد اعتراض برآورد. مبادرت به این‌گونه شغل‌ها حمله‌ای مستقیم به هر چیزی است که از ما انسان می‌سازد.

فصل ۴

شغل چرندوپرند داشتن چگونه است؟

[در باب خشونت روانی، بخش ۲]

روال رسمی زندگی ما به این ترتیب است که همه از حقوق انسانی برخورداریم و در شرایطی دموکراتیک زندگی می‌کنیم. بداقبالانی که مانند ما آزاد نیستند ناچارند در حکومت‌های پلیسی زندگی کنند. این قربانیان مطیع دستورهای خودسرانه‌ی دیگران‌اند. افرادی که قدرت را در دست دارند آن‌ها را تحت نظارت منظم خود نگه می‌دارند. بوروکرات‌های دولتی حتی کوچک‌ترین جزئیات زندگی روزمره را کنترل می‌کنند. مسئولانی را تحت فشار قرار می‌دهند که فقط در برابر مافوقان دولتی یا خصوصی خود پاسخگویند. هرگونه نافرمانی یا مخالفتی مجازاتی در پی خواهد داشت. خبرچین‌ها به‌طور منظم به مقامات گزارش می‌دهند. این وضعیت بسیار بد و تحمل‌ناپذیر است. و این‌ها که برشمردیم چیزی نیستند جز توصیف ویژگی‌های دفترهای کاری مدرن.

باب بلک[1]، «الغای کار[2]»

در فصل پیش، به این پرسش پرداختیم که چرا وقتی انسان‌ها در برابر هیچ کاری پول دریافت می‌کنند آن را تجربه‌ای آزاردهنده، تحمل‌ناپذیر و ظالمانه می‌دانند، حتی وقتی شرایط کاری آن‌ها واقعاً خوب است. پاسخم بر این مبنا بود که علم اقتصاد و

1. Bob Black
2. The Abolition of Work

حتی نسخه‌های بدبینانه‌ی فهم عامه‌ی متعارف برخی از حقایق را درباره‌ی طبیعت انسان نادیده می‌گیرند. انسان‌ها موجوداتی اجتماعی‌اند و در صورت منع‌شدن از ارتباط منظم با سایر انسان‌ها، حتی از نظر جسمی، تحلیل می‌روند تا جایی که حس می‌کنند موجودی منزوی‌اند که از جهان و همه‌ی ارکانش جدا افتاده‌اند و این عمدتاً از آن‌جا ناشی می‌شود که انسان‌ها در خود به توانایی اثرگذاری بر جهان و ارکان آن به شیوه‌هایی مشخص و پیش‌بینی‌شده باور دارند. اگر این حس پویایی را از انسان‌ها سلب کنیم، چیزی از آن‌ها باقی نمی‌ماند. در شغل‌های چرندوپرند، توانایی انجام کارهای دروغین و ساختگی که در شرایط معمولی ممکن است برترین و منحصربه‌فردترین شکل عمل باشند، به‌ویژه آن‌جا که این دنیاهای ساختگی ایجادشده عملاً شکل واقعیت به خود بگیرند، به ضد خود تبدیل می‌شود. پس از آن، من تاریخچه‌ی کار ساختگی و خاستگاه اجتماعی و فکری مفهوم تعلق‌داشتن زمان فردی به فرد دیگر را بررسی کردم. چرا وقتی نیروی کار هیچ کار مشخصی برای انجام‌دادن ندارد، کارفرمایش این کارنکردن را غیراخلاقی می‌بیند؟

ما از این‌که مجبور باشیم به کارکردن تظاهر کنیم خشمگین می‌شویم، زیرا نشان می‌دهد که به چه میزان تحت تسلط شخص دیگری هستیم بنابراین، چنان‌که بالاتر هم به اشاره شد، شغل‌های چرندوپرند همگی شغل‌هایی هستند که بر مبنای این اصل مشترک سازمان‌دهی می‌شوند. کارمی‌کنیم یا به کارکردن وانمودمی‌کنیم، هنگامی که هیچ هدف معناداری برای آن کار وجود ندارد یا دست‌کم ما چنین هدفی را نیافته‌ایم و هدفمان صرفاً **کارکردن** است. این شرایط رنج‌آور است.

اما میان شغل‌های چرندوپرند و شغل آن ظرف‌شوری که در رستوران قرنیزها را تمیز می‌کند تفاوتی آشکار وجود دارد. در دومی، زورگویی آشکاری وجود دارد و شما دقیقاً می‌دانید که چه کسی به شما زور می‌گوید، اما در شغل‌های چرندوپرند وضعیت به‌ندرت چنین صریح و روشن است. دقیقاً چه کسی شما را مجبور می‌کند که به کارکردن تظاهر کنید؟ شرکت؟ جامعه؟ ائتلافی از عرف اجتماعی و نیروهای اقتصادی که اصرار دارند هیچ‌کس نباید بی‌آن‌که کار کند به ملزومات زندگی دسترسی داشته باشد، حتی اگر کار واقعی به‌اندازه‌ی کافی برای همه موجود نباشد؟ در دفاتر کاری سنتی، دست‌کم شخصی وجود داشت که بتوانیم خشممان را مستقیماً بر سرش خالی کنیم.

این یکی از نکاتی است که در روایت‌های گردآوری‌شده زیاد به آن اشاره شده است: ابهامی خشم‌برانگیز. اتفاقی وحشتناک، مضحک و توهین‌آمیز در حال وقوع است، اما حتی معلوم نیست که آیا اجازه داریم به آن اقرار کنیم و معمولاً هم معلوم نیست که چه کسی یا چه چیزی مقصر آن است.

چرا شغل چرندوپرند داشتن لزوماً آن‌قدرها بد نیست؟

قبل از پرداختن به این مباحث، لازم است تأکید کنم همه‌ی افرادی که شغل چرندوپرند دارند به‌یک‌اندازه بدبخت نیستند. همان‌طور که در فصل پیش اشاره کردم، روایت‌های مثبتی هم از سوی کارمندانی به دستم رسیده است که از شغل‌های چرندوپرندشان کاملاً راضی‌اند. تعمیم ویژگی‌های مشترک آن‌ها دشوار است، زیرا تعداد این روایت‌ها زیاد نیست، اما شاید بتوان به چند مورد اشاره کرد:

> وارن[1]: من در مدرسه‌ای دولتی در ایالت کنکتیکات[2] آموزگار جایگزین هستم. شغلم صرفاً این است که حضوروغیاب کنم و اطمینان پیدا کنم که دانش‌آموزان تکالیفشان را انجام می‌دهند. به‌ندرت پیش می‌آید که معلمان سر کلاس درس حاضر نشوند بنابراین، کار چندانی ندارم و زمان زیادی برای خواندن و یادگیری زبان چینی در اختیار دارم. همچنین، معمولاً با دانش‌آموزان بحث‌های جالبی می‌کنم. شاید به‌نوعی باید شغلم را حذف کرد، اما من کاملاً از آن راضی هستم.

کاملاً معلوم نیست که این شغل واقعاً چرندوپرند باشد؛ در نظام آموزشی دولتی کنونی، وقتی معلمی به‌علت بیماری غایب می‌شود، باید فردی باشد تا از دانش‌آموزان آن کلاس مراقبت کند.[1] ظاهراً عنصر چرندوپرند این است که چنین وانمود می‌شود آموزگارانی مانند وارن برای تدریس آن‌جا هستند، اما همه می‌دانند که چنین نیست. احتمالاً برای این آن‌جا هستند که به دانش‌آموزان بگویند یک‌جا بنشینند و تکالیف

---

1. Warren
2. Connecticut

خود را انجام دهند و دانش‌آموزان هم به‌احتمال زیاد تبعیت می‌کنند. بی‌فایده‌نبودن این نقش نکاتی را روشن می‌کند. همچنین بسیار مهم است که بر این شغل نظارتی وجود ندارد، تنوع دارد، با تعاملات اجتماعی گره خورده است و به وارن این امکان را می‌دهد که زمانش را صرف کاری کند که دوستش دارد. در نهایت، به‌وضوح این شغلی موقتی محسوب می‌شود، نه شغلی که او برای همه‌ی عمرش در نظر گرفته باشد.

شغل چرندوپرندی بهتر از این نداریم!

برخی از شغل‌های بوروکراتیک سنتی هم می‌توانند خوشایند باشند، حتی اگر هدف بی‌اهمیتی را دنبال کنند. این حرف به‌ویژه زمانی درست است که فرد با داشتن آن شغل، جزئی از سنت بزرگ و پرافتخاری مثل خدمات دولتی فرانسه می‌شود.

تِیک پائولین[1] مأمور مالیات گرونوبل[2]:

> پائولین: من مشاور امور ورشکستگی در یکی از وزارت‌خانه‌های دولت هستم که معادل سازمان خدمات درآمد داخلی بریتانیاست. تقریباً ۵درصد از کارم ارائه‌ی مشاوره‌ی فنی است. باقی روز اصول و رویه‌های مبهم و غیرقابل‌درک را برای همکارانم توضیح می‌دهم، به آن‌ها کمک می‌کنم تا دستورالعمل‌هایی را پیدا کنند که به هیچ دردی نمی‌خورند، به نیروها روحیه می‌دهم و فایل‌هایی را که سیستم در جای اشتباه قرار داده است مرتب می‌کنم.
>
> تعجب‌آور آن است که از کارم لذت می‌برم! مثل این می‌ماند که برای کاری مثل حل‌کردن جدول سودوکو یا جدول کلمات متقاطع شصت هزار دلار در سال حقوق بگیرم.[۲]

چنین محیط‌های دولتی بی‌دغدغه و آزادی به‌اندازه‌ی گذشته رایج نیستند. گویی در اوایل قرن بیستم، یعنی پیش از آن‌که اصلاحات بازار داخلی (که دولت کلینتون «بازآفرینی دولت» نامیدش) بر مأموران دولت فشار بیاورد و رویه‌ی فرم پرکردن را میانشان رواج دهد، خیلی بیشتر متداول بوده‌اند؛ اما هنوز هم در گوشه‌کنارها

---

1. Take Pauline
2. Grenoble

دیده می‌شوند.[۳] ظاهراً آن‌چه کار پائولین را برایش دلپذیر می‌کند این است که با همکارانش کنار می‌آید و اوضاع تحت تسلط و بر وفق مرادش است. اگر عزت و احترام و امنیت کار دولتی را هم به آن بیفزاییم، آنگاه آگاهی‌اش از این‌که کارش در نهایت، نمایشی احمقانه است چندان مسئله‌ساز نیست.

این دو مثال نکته‌ی مشترک دیگری را آشکار می‌کنند: همه می‌دانند که شغل‌هایی مانند معلم جایگزین (در آمریکا) یا مأمور مالیات (در فرانسه) عمدتاً شغل‌هایی چرندوپرندند، بنابراین جایی برای سرخوردگی یا سردرگمی باقی نمی‌ماند. افرادی که این دو شغل را انتخاب می‌کنند خوب می‌دانند که وارد چه کاری می‌شوند و الگوهای فرهنگی روشنی را در ذهنشان دارند که بر مبنای آن در مقام معلم جایگزین یا مأمور مالیات رفتار می‌کنند.

بنابراین، با اقلیت خرسندی مواجهیم که از شغل‌های چرندوپرندشان لذت می‌برند. مطابق با نظرسنجی «یوگاو»، ۳۷درصد از شاغلان بریتانیایی احساس می‌کنند که شغلشان هیچ هدفی را دنبال نمی‌کند، اما ۳۳درصد از شغلشان ناراضی‌اند. پس به‌لحاظ منطقی دست‌کم ۴درصد از جمعیت شاغل معتقدند که کارشان بیهوده است، اما از آن خوششان می‌آید. احتمالاً عدد واقعی باید بالاتر باشد.[۴] نظرسنجی هلندی این نرخ را تقریباً ۶درصد اعلام کرد، به بیان دیگر، از بین ۴۰درصد از شاغلانی که شغلشان را بیهوده ارزیابی کرده‌اند، ۱۸درصد گفته‌اند که از انجام آن کار رضایت دارند.

بی‌شک دلایل متعددی وجود دارد که بر مبنایشان به چرایی اتخاذ این رویه در افراد مختلف پی ببریم. برخی افراد از خانواده‌ی خود متنفرند و زندگی خانوادگی برایشان اضطراب‌آور است و هر دستاویزی برای فرار از آن را غنیمت می‌شمارند. برخی دیگر صرفاً همکارانشان را دوست دارند و از رفاقت با آن‌ها و غیبت‌کردن و شایعه‌بافتن در کنارشان لذت می‌برند. یکی از مشکلات رایج در شهرهای بزرگ، به‌ویژه آتلانتیک شمالی[۱]، این است که بسیاری از افراد طبقه‌ی متوسط زمان بسیار زیادی را به کار کردن اختصاص می‌دهند و خارج از محل کار پیوندهای اجتماعی اندکی دارند. بنابراین، بسیاری از ماجراهای روزانه از جمله غیبت‌کردن

---

1. North Atlantic world

و فتنه‌انگیزی، که زندگی را برای ساکنان روستا یا شهرهای کوچک یا محله‌های به‌هم‌پیوسته‌ی شهری مفرح می‌کنند، در شهرهای بزرگ عمدتاً به دفاتر کاری محدود می‌شوند یا به نیابت از دنیای واقعی در فضای مجازی جاری می‌شوند (فضاهایی که کارمندان در محل کار به آن دسترسی دارند و هنگام تظاهر به کار کردن درواقع، آن‌جا وقت‌گذرانی می‌کنند). اگر این حقیقت داشته باشد و زندگی اجتماعی افراد واقعاً در دفاتر کار ریشه گسترانیده باشد، پس این حقیقت که قریب‌به‌اتفاق افراد در شغل‌های چرندوپرند احساس فلاکت می‌کنند به‌مراتب بیشتر قابل‌قبول به نظر می‌رسد.

در باب عذاب حاصل از دوگانگی و تظاهر اجباری

بیایید به موضوع کار ساختگی و دروغین بازگردیم. شمار زیادی از شغل‌ها آشکارا مستلزم تظاهرند. تقریباً در همه‌ی شغل‌های خدماتی، تا حدی عنصر تظاهر موجود است. آرلی راسل هوشیلد[1]، جامعه‌شناس، در مطالعه‌ای در مورد مهمانداران شرکت هواپیمایی دلتا[2]، با نام قلب مدیریت‌شده: تجاری‌سازی احساسات انسانی[3]، مفهوم «کار احساسی» را مطرح کرد. دریافت که مهمانداران هوایی مطابق با شرایط استخدامشان معمولاً مجبور بودند تلاش کنند تا شخصیتی شاداب و همدل و مهربان از خود بسازند و آن را حفظ کنند و همین مسئله آن‌ها را در دام احساسات پوچی، افسردگی، آشفتگی و تردید نسبت به خود واقعی‌شان گرفتار می‌کرد. قطعاً این نوع کار احساسی فقط به کارگران خدماتی محدود نمی‌شود. بسیاری شرکت‌ها حتی از کارمندان دفتری خود که با مراجعان سروکار ندارند هم چنین چیزی انتظار دارند؛ به‌ویژه از زنان.

در فصل پیش، خشم پاتریک را دیدیم که برای اولین بار از او خواسته بودند تا وانمود کند از صندوق‌داری لذت می‌برد. حالا مهمانداری هواپیما شغل چرندوپرندی نیست و چنان‌که دریافته‌ام کارمندان خدماتی اندکی احساس می‌کنند خدماتی که ارائه می‌دهند کاملاً بیهوده است. بااین‌همه، نوع کارهای احساسی‌ای که در

---

1. Arlie Russell Hochschild
2. Delta Airline
3. *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*

بسیاری از شغل‌های چرندوپرند ارائه می‌شوند معمولاً تا حدودی با هم متفاوت‌اند. در شغل‌های چرندوپرند، باید صحنه‌ای ساختگی فراهم شود و بازی متظاهرانه‌ای در بستری اجرا شود اما هیچ‌کس متوجه قوانین بازی نشود، یعنی این‌که چرا اجرا می‌شود، چه کسی هم‌تیمی‌ات است و چه کسی نیست. دست‌کم مهمانداران هواپیما می‌دانند که دقیقاً چه چیزی از آن‌ها انتظار می‌رود. آن‌چه از شاغلان در حرفه‌های چرندوپرند انتظار می‌رود معمولاً طاقت‌فرساتر است، اما موضوع پیچیده‌تر این است که آن‌ها هیچ‌وقت به‌درستی نمی‌دانند که دقیقاً چه کاری باید بکنند. معمولاً از افراد می‌پرسیدم: «آیا مدیرتان می‌داند که کار نمی‌کنید؟» و بیشترشان می‌گفتند که نه. بسیاری از آن‌ها در ادامه می‌گفتند که احتمالاً مدیرانشان کاملاً هم بی‌خبر نبودند، اما امکان نداشت که مطمئن شوند، زیرا آزادانه صحبت‌کردن درباره‌ی این موضوع‌ها به‌نوعی تابو بود. حتی کاملاً مطمئن نبودند که این تابو تا کجا گسترش یافته است.

هر قاعده‌ای استثناهایی دارد. برخی افراد بیان کردند مدیرانشان از این‌که کاری برای انجام‌دادن نیست نسبتاً آگاه بودند. آن‌ها به زیردستانشان گفته بودند که ایرادی ندارد اگر «کارهای شخصی‌شان را دنبال کنند»، اما این هم در چارچوب محدوده‌های منطقی تحمل می‌شد و در کل واضح نبود که چه محدوده‌هایی منطقی تلقی می‌شوند و باید با آزمون‌وخطا مشخص می‌شدند. حتی یک مورد هم ندیدم که مدیری بنشیند و ساده و شفاف قوانین را برای کارمندش برشمرد و بگوید که چه زمانی باید کار کند، چه زمانی لازم نیست کار کند و وقتی هم که کار نمی‌کند چگونه باید رفتار کند و چگونه نباید رفتار کند.

برخی از مدیران با رفتار خودشان به‌طور غیرمستقیم با کارمندان ارتباط برقرار می‌کنند. برای مثال، در دولت محلی انگلستان، که بئاتریس[1] در آن‌جا کار می‌کرد، مدیران در محل کار رویدادهای مهم ورزشی و اقدامات سرگرم‌کننده‌ی مشابه را به‌طور مستقیم نگاه می‌کردند و به این ترتیب تظاهر می‌کردند که مدت زمان قابل‌قبولی در محل کار حضور داشته‌اند. در مقابل، در شیفت‌های آخر هفته لازم نبود که کسی حضور داشته باشد:

---

1. Beatrice

بئاتریس: در مواقع دیگر، «مدیران ارشد»، که الگوهای کاری‌ام بودند، بازی‌های زنده‌ی جام جهانی فوتبال را از پشت میزشان نگاه می‌کردند. به نظر من آن‌ها با این ژست می‌خواستند نشان دهند که هم‌زمان می‌توانند چند کار را با هم انجام دهند. از آن به بعد، من هم وقتی کاری نداشتم، روی پروژه‌هایم کار می‌کردم.
از سوی دیگر، آخر هفته‌ها کارم سبک بود. موقعیتی بود که بین مقامات تقاضا برایش زیاد بود، زیرا نرخ اضافه‌کاری بسیار بالایی داشت. در آن دفتر، هیچ کاری انجام نمی‌دادیم. شام یکشنبه‌شب‌ها را آماده می‌کردیم یا حتی شنیده بودم که افرادی تختخواب آفتاب‌گیرشان را هم به محل کارشان آورده بودند و به‌راحتی روی آن استراحت می‌کردند و تلویزیون می‌دیدند. در اینترنت می‌چرخیدیم، فیلم نگاه می‌کردیم و ازآن‌جاکه کاری نداشتیم، بیشتر اوقات می‌خوابیدیم. همگی قبل از شروع هفته‌ی کاری جدید خوب استراحت می‌کردیم.

در برخی موارد دیگر، قوانین به‌صراحت تعریف می‌شوند، اما به‌نحوی که به‌راحتی بتوان دورشان زد.[۵] رابین[۱] در ایالت کارولینای شمالی به‌طور موقت استخدام شده بود، اما هیچ وظیفه‌ای به او محول نشده بود و تا حدی مهارت فنی‌اش را به راهی برای سبک‌کردن کارش تبدیل کرده بود:

رابین: به من گفته بودند که خیلی مهم است خودم را پرمشغله نگه دارم، اما قرار نبود با بازی‌کردن یا پرسه‌زدن در اینترنت این کار را بکنم. ظاهراً مهم‌ترین وظیفه‌ام اشغال‌کردن صندلی و مشارکت در آداب و مناسبات دفتر بود.
ابتدا، این کار خیلی آسان به نظر می‌رسید، اما بلافاصله متوجه شدم یکی از ناخوشایندترین فعالیت‌های دفتری این است که خود را پرمشغله نشان بدهی، درحالی‌که چنین نیستی. درواقع، بعد از گذشت

1. Robin

> دو روز به‌روشنی دریافتم یکی از بدترین کارهایی است که تا آن زمان داشته‌ام.
> مرورگر مبتنی بر متن لینوکس را نصب کردم که اساساً شبیه داس [سیستم‌عامل دیسک] است. هیچ عکس یا برق یا جاوا اسکریپتی ندارد و فقط شامل متن تک‌فاصله در پس‌زمینه‌ای سیاه و بی‌انتهاست. به‌این‌ترتیب، می‌توانستم چراغ خاموش در اینترنت پرسه بزنم و در همان حال تکنسینی چیره‌دست هم به نظر برسم. این مرورگر وب پایانه‌ای بود که دستورات به‌زحمت در آن تایپ می‌شدند و همین مرا کارمندی با بهره‌وری بالا نشان می‌داد.

این کار به رابین فرصت می‌داد تا بیشتر وقتش را صرف ویرایش صفحه‌های ویکی‌پدیا کند.

در شغل‌های موقت، غالباً توانایی فرد شاغل برای یک جا نشستن و تظاهر به کارکردن به‌طور مؤثری محک زده می‌شود. در بسیاری از موارد، مثل شغل رابین، به صراحت به افراد گفته نمی‌شود که اجازه دارند با کامپیوتر بازی کنند یا نه، اما اگر تعداد کارمندان موقت زیاد باشد، معمولاً این امکان وجود دارد که محرمانه از همکارانشان پرس‌وجویی کنند، اطلاعاتی درباره‌ی قوانین آن‌جا کسب کنند و دریابند که چگونه می‌شود از آن‌ها سرپیچی کرد بی‌آن‌که اخراج شوند.

در موقعیت‌های شغلی بلندمدت‌تر، معمولاً بین کارمندان رفاقتی در جریان است و ممکن است درباره‌ی شرایط با هم صحبت کنند و استراتژی‌های مشترکی را برای استفاده در برابر مدیران بیابند. در چنین مواقعی، ممکن است همبستگی احساس داشتن هدفی مشترک را در بینشان ایجاد کند. رابرت[1] درباره‌ی کمک‌های حقوقی در یک شرکت حقوقی فاسد چنین می‌گوید:

> رابرت: عجیب‌ترین جنبه‌ی این شغل این بود که چقدر، و به چه شیوه‌ی پیچیده‌ای، لذت‌بخش بود. دستیاران حقوقی همه باهوش و

---

1. Robert

جذاب بودند و کار آشکارا عبثی که انجام می‌دادند نوعی صمیمیت و شوخ‌طبعی را در میان اعضای تیم به وجود می‌آورد. من توانستم با ترفندی پشت میزم را به‌سمت دیوار بچرخانم تا بتوانم هرچقدر دلم می‌خواهد در اینترنت بچرخم یا برنامه‌نویسی کامپیوتر را یاد بگیرم. بیشتر وظایفی که من انجام می‌دادم، مانند برچسب‌گذاری مجدد هزاران پوشه، کاملاً بیهوده بودند بنابراین، روش انجامشان را از دستی به ماشینی تبدیل کردم که زمان کمتری لازم داشت و سپس در زمان اضافی کارهای موردعلاقه‌ام را انجام می‌دادم. همچنین، همواره سعی می‌کردم دو پروژه را با دو رئیس مجزا به پیش ببرم تا بتوانم به هرکدام بگویم که در حال انجام آن یکی پروژه هستم.

در این ترفندهای از زیر کار دررفتن، دست‌کم با سکوتی ناشی از تبانی و معمولاً همکاری فعالانه در جریان است. در برخی از موارد فرد ممکن است خوش‌اقبال باشد و مدیری پیدا کند که هم کاملاً صادق و هم راضی باشد و حدوحدود به بطالت گذراندن وقت را تقریباً به‌وضوح تعیین کند. در این‌جا روی «تقریباً» تأکید می‌کنیم. فرد ممکن است هیچ‌گاه آشکارا سؤال نکند. فرد زیر در یک شرکت بیمه‌ی مسافرتی شغلی دارد که باید همواره در دسترس باشد. وی درواقع، تعمیرکار است و در ماه یکی دو بار پیش می‌آید که در طول ارتباطش با شرکت همکار اختلال پیش‌بینی‌شده‌ای رخ دهد و او کارها را سروسامان دهد.

کالوین[1]: هر هفته ممکن است شرایطی پیش بیاید که شرکت همکار ما به مشاوره‌ی تیم من نیاز داشته باشد. بنابراین، ما در عمل نهایتاً هفته‌ای بیست دقیقه کار انجام می‌دهیم. همچنین، روزانه پنج تا هشت ایمیل پانزده‌کلمه‌ای ارسال می‌کنم و هر چند روز یک‌بار در جلسه‌ای ده‌دقیقه‌ای شرکت می‌کنم. بقیه‌ی هفته عملاً به خودم تعلق دارد، هرچند به‌هیچ‌وجه نمی‌شود در آن زمان برای خودم جولان دهم. در مانیتور دومم،

1. Calvin

مخفیانه مرورگر کوچکی را باز نگه می‌دارم و در شبکه‌های اجتماعی و وب‌سایت‌های خبرخوان (آراس‌اس)[1] چرخ می‌زنم و در دوره‌های آموزشی آنلاین شرکت می‌کنم. هر چند ساعت یک‌بار یادم می‌آید که سر کار هستم و به یکی از ایمیل‌هایم پاسخی شبیه به این می‌دهم: «با حرفتان موافقیم. لطفاً موضوع را به جریان بیندازید.» بنابراین، صرفاً باید وانمود کنم که هفت ساعت در روز سخت مشغول کارم.

دیوید[2]: خب اگر پرمشغله به نظر نمی‌آمدی، برای چه کسی مهم بود؟ آیا مدیرتان بااینکه عملاً می‌داند که هیچ کاری برای انجام‌دادن وجود ندارد، از تو می‌خواهد که خود را مشغول نشان دهی یا واقعاً خیال می‌کند که شغل تو شغلی واقعی و تمام‌وقت است؟

کالوین: مدیر تیممان ظاهراً می‌داند که اوضاع از چه قرار است، اما هرگز بروز نمی‌دهد که با آن مشکل دارد. بعضی روزها که هیچ کاری ندارم، او را در جریان قرار می‌دهم و داوطلب می‌شوم که به بخش دیگری کمک کنم که در کارش با مشکل مواجه شده است. اما هیچ‌وقت کسی به چنین کمکی نیاز ندارد بنابراین، با اطلاع‌دادن به او درواقع، اعلام می‌کنم: «من هشت ساعت آینده را در توییتر خواهم گذراند، اما از قبل به تو گفته‌ام و همین نهایت شرافتمندی‌ام را می‌رساند.» او جلسه‌های هفتگی یک‌ساعته‌ای را ترتیب می‌دهد که همیشه در آن‌ها موضوع در ده دقیقه مطرح می‌شود و بقیه‌ی زمان جلسه به گفت‌وگوهای خودمانی می‌گذرد. مدیرانش از برخی مسائل واقعی که شرکتی دیگر ممکن است به وجود آورد آگاه‌اند، بنابراین به نظرم چنین فرض می‌کنند که ما در حال کلنجاررفتن با مشکلات آن‌ها هستیم یا دست‌کم هر ثانیه ممکن است که مجبور شویم به این کار بپردازیم.

---

1. RSS
2. David

بنابراین، همه‌ی مدیران اعتقادی به مسلک «زمان تو متعلق به من است» ندارند. به‌ویژه در سازمان‌های بزرگ، مدیران حس مالکیت چندانی ندارند و دلیلی ندارد که گمان کنند اگر زیردستانشان وقت تلف کنند آن‌ها به دردسر خواهند افتاد و باید به مافوقانشان جواب پس بدهند درنتیجه، امور را رها می‌کنند تا سیر طبیعی خود را طی کند.[۶] این‌گونه ملاحظات متقابل مؤدبانه و کدگذاری‌شده در بعضی شرایط ممکن است بسیار صادقانه باشند، اما حتی وقتی اوضاع کاملاً بر وفق مراد است شفافیت کامل تابو محسوب می‌شود و پذیرفته‌شده نیست. هیچ‌گاه کسی نمی‌تواند صریح بگوید: «تو صرفاً برای مواقع اضطراری این‌جا هستی. در سایر مواقع، هر کاری دوست داری انجام بده و سعی کن مانع کار کسی نشوی!» حتی کالوین هم احساس می‌کرد مجبور است وانمود کند که سخت مشغول کار است تا ژست متقابل قدردانی و احترام را حفظ کند.

مدیران معمولاً راه‌هایی پیدا می‌کنند تا این پیام را برسانند: «فقط ساکت شو و همکاری کن!»

ماریا[۱]: هنگام ورودم برای شروع این کار، جلسه‌ای با مدیر مستقیم خودم داشتم که با عجله توضیح داد اصلاً نمی‌داند کسی که قبلاً در این شغل بوده دقیقاً چه کاری انجام می‌داده است. خوشبختانه آن متصدی هنوز آن‌جا بود. او که تازه ترفیع گرفته و وارد تیم دیگری شده بود ظرف یک ساعت‌ونیم به من نشان داد که قبلاً در آن پست چه کاری انجام می‌داده است.

«تمام کاری که او انجام می‌داد» درواقع، هیچ بود! ماریا با این بیکاری کنار نمی‌آمد. به همکارانش التماس می‌کرد تا بخشی از کارهایشان را به او بدهند که بتواند دلیلی برای حضورش احساس کند. ماریا که حسابی کلافه شده بود مرتکب این اشتباه شد و علناً پیش مدیرش ابراز ناراحتی کرد:

---

1. Maria

ماریا: با مدیرم صحبت کردم و او کاملاً شفاف به من گفت: «جار نزن که خیلی پرمشغله نیستی.» از او خواستم تا دست‌کم کارهای دیگری را به من محول کند و او قبول کرد که برخی از کارهای خودش را به من نشان دهد، اما هیچ‌وقت این کار را نکرد.

این‌که فردی مجبور باشد به انجام کاری تظاهر کند مانند این است که او مجبور شده باشد کاری واقعی انجام دهد. تجربه‌ی لیلیان[1] حتی از این هم شگرف‌تر است، اگرچه کاملاً متداول است. او در بخش فناوری اطلاعات یک شرکت انتشاراتی بزرگ مدیر پروژه‌ی محصولات دیجیتال بود. لیلیان تأکید دارد از این عنوان دهان‌پرکن که بگذریم، چنین جایگاه‌هایی لزوماً چرندوپرند نیستند. او قبلاً تجربه‌ی شغل مشابهی را داشته و مسئولیت چندانی نداشته است، اما با تیمی کوچک و صمیمی مشکلات واقعی را حل می‌کردند. «اما این محل کار جدید...»

او سعی می‌کرد تا به بهترین شکل ممکن اتفاق‌ها را تعریف کند (که بسیاری از آن‌ها درست قبل از استخدامش رخ داده بودند). مدیر مستقیمش فرد مغرور و متکبری بود که تمام فکر و ذکرش جدیدترین سبک‌ها و اصطلاحات تجاری بود. او دستورهای عجیب و متناقضی را صادر کرده بود که نتیجه‌ی ناخواسته‌اش مسئولیت‌نداشتن لیلیان بود. او با ملایمت به مدیرش گفت که از آن شرایط راضی نیست، اما مدیرش پشت چشمی نازک کرد، بلافاصله او را از خود راند و به نگرانی‌هایش اهمیتی نداد.

لیلیان: ممکن است کسی خیال کند که من، در مقام مدیر پروژه، روند انجام کار را «اداره می‌کنم»، اما مسئله این‌جاست که اصلاً کاری انجام نمی‌شود! هیچ‌کس روند کار را اداره نمی‌کند. همه سردرگم‌اند.
بقیه‌ی افراد از من انتظار دارند که کمکشان کنم و امور را سازماندهی کنم و به افراد اعتمادبه‌نفس بدهم. افراد معمولاً به مدیر پروژه اتکا می‌کنند و این نقش به من داده شده است، اما من هیچ‌گونه اقتدار و کنترلی بر هیچ‌چیز ندارم.

---
1. Lilian

بنابراین من هم یا کتاب می‌خوانم یا تلویزیون می‌بینم. نمی‌دانم مدیرم این را می‌داند یا خیال می‌کند من در طول روز واقعاً کاری انجام می‌دهم.

نتیجه‌ی قرارگرفتن در چنین شرایطی این شد که لیلیان با دو رویارویی دشوار و غیراصیل دست‌به‌گریبان بود: یکی با مافوقش و دیگری با زیردستانش. در مورد اول، فقط ممکن بود حدس بزند که مافوقش واقعاً چه انتظاری از او دارد، البته اگر فرض کنیم که انتظاری داشت! در مورد دوم، تنها کاری که از دستش برمی‌آمد این بود که ظاهری شاد و با اعتمادبه‌نفس به خود بگیرد تا زیردستانش کارشان را بهتر انجام دهند، (به‌قول پائولین[1]، «روحیه‌دادن به نیروها») یا دست‌کم به درماندگی و سردرگمی خودش مبتلایشان نکند. در پس این جریان‌ها، لیلیان دچار اضطراب شده بود. بد نیست توضیحاتش را به‌طور کامل نقل کنم، زیرا احساس خسرانی معنوی را عیان می‌کند که نتیجه‌ی چنین وضعیتی است:

لیلیان: به نظرتان داشتن چنین شغلی چه حسی به انسان می‌دهد؟ درماندگی، افسردگی. قرار است شغلم معنابخش زندگی‌ام باشد و حالا این شغل جدیدم هیچ معنا و هدفی ندارد.
این شغل مرا مضطرب می‌کند، زیرا هر کسی می‌فهمد هر لحظه که از آن کار بیرون بروم هیچ‌چیز تغییر نمی‌کند، آن‌ها هم می‌توانند پولشان را پس‌انداز کنند.
در این شغل اعتمادبه‌نفسم از بین می‌رود. اگر هرلحظه با چالش‌هایی مواجه نباشم که برای غلبه به آن‌ها تلاش کنم، چگونه می‌توانم خودم را فردی توانا ارزیابی کنم؟ انگار تمام توانایی‌ام برای خوب کارکردن تحلیل رفته است. در اطرافم چیز مفید و رضایت‌بخشی نمی‌بینم. هدفم این بود که پروژه‌های بزرگ‌تر و پیچیده‌تری را اداره کنم، اما حالا هیچ کاری نمی‌کنم. اگر مهارت‌ها و توانایی‌هایم را به کار نبرم، از دستشان می‌دهم. همچنین، هراسم از این است که سایر همکارانم به مشکلم پی ببرند

---
1. Pauline

(این که انتخاب کرده‌ام هیچ کاری نکنم یا بی‌فایده باشم) درحالی که، هیچ کدام از این‌ها انتخاب من نیست. تمام تلاشم را کرده‌ام که مفیدتر باشم و کارهای بیشتری را برای خودم فراهم کنم، اما همگی رد شدند و به تلاش‌هایم برای زیرورو‌کردن شرایط و به چالش کشیدن اقتدار رئیسم حتی ذره‌ای هم اهمیت داده نشد.
هرگز چنین نبوده که برای کار ناچیزی که انجام می‌دهم پول زیادی را دریافت کنم و حالا هم می‌دانم که این پول متعلق به من نیست. می دانم که همکارانم با سمت‌های شغلی دیگر بسیار بیشتر از من کار می کنند، اما احتمالاً من بیشتر از آن‌ها حقوق می گیرم! می‌بینید چقدر مزخرف است؟ باید خیلی خوش‌شانس باشم که آن‌ها از من متنفر نباشند.

لیلیان به‌شیوایی درماندگی‌اش را روایت می‌کند؛ درماندگی‌ای که وقتی به بار می‌آید که تنها چالشی که سر کارمان باید بر آن غلبه کنیم کنارآمدن با این واقعیت است که عملاً با هیچ چالشی مواجه نیستیم! یعنی هنگامی که تنها راهِ به‌کاربردن نیروهایمان یافتن راه‌های خلاقانه برای سرپوش‌گذاشتن روی این مسئله است که امکانی برای به‌کاربستن نیروهایمان نیست و به سرکوب این واقعیت ختم می‌شود که ما (کاملاً بر خلاف اراده‌مان) به انسانی انگل و فریب‌کار تبدیل شده‌ایم. کارمند باید اعتمادبه‌نفس داشته باشد، نه این‌که مدام به خودش و شرایطش شک کند. (البته اعتمادبه‌نفس داشتن هم ممکن است زیان‌بار باشد: به‌هرحال، این اعتمادبه‌نفس احمقانه‌ی رئیس لیلیان بود که از ابتدا این شرایط را برایش به وجود آورد.)

گاهی روان‌شناس‌ها به‌نوعی معضل اشاره می‌کنند که این جا آن را «فقدان ادبیات» می‌نامیم. برای مثال، مطالعات روان‌شناسی نشان می‌دهند که زنان یا مردانی که در بزرگسالی عشق یک‌طرفه را تجربه کرده‌اند در بیشتر موارد با این تجربه کنار آمده‌اند و دچار روان‌زخم‌های دائمی چندانی نشده‌اند، اما مسئله برای افرادی که هدف عشق یک‌طرفه بوده‌اند طور دیگری بوده است. بسیاری از آن‌ها همچنان احساس گناه و سردرگمی را تجربه می‌کنند. پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که یکی از دلایل اصلی این وضعیت، به‌طور خاص، فقدان الگوهای فرهنگی است. در توصیف کسی

که در دام عشقی گرفتار می‌شود، اما علاقه‌اش بی‌پاسخ می‌ماند، ادبیات عاشقانه‌ای با قدمت هزارساله وجود دارد که دقیقاً به او می‌گوید که باید چه حسی داشته باشد. این ادبیات بینش دقیقی درباره‌ی تجربه‌ی سیرانو[1] بودن را در اختیارتان قرار می‌دهد، اما معمولاً به شما، در مقام رکسان[2]، درباره‌ی احساساتی که باید داشته باشید چیز زیادی نمی‌گوید، چه برسد به این‌که بگوید چه کار باید بکنید.[۷]

بسیاری از شغل‌های چرندوپرند نیز با این فقدان ادبیات در کشمکش‌اند. نه‌تنها راه و رسم رفتاری مبهم است، بلکه حتی هیچ‌کس نمی‌داند که چه حرفی باید بزند یا چه احساسی نسبت به شرایطش داشته باشد.

در باب عذاب حاصل از بی‌فایدگی

این ابهامات هرچه که باشند، اما تقریباً همه‌ی منابع هم‌عقیده‌اند که بدترین جنبه‌ی داشتن شغل چرندوپرند آگاهی از چرندوپرندبودن آن است. همان‌طور که در فصل ۳ گفته شد، بخش عمده‌ی ادراک ما نسبت به خویشتن و انتزاع خود از محیط پیرامون از این درک مسرت‌بخش می‌آید که می‌توانیم تأثیرات پیش‌بینی‌شده‌ای بر محیط داشته باشیم. این قاعده درباره‌ی همه، از نوزاد گرفته تا بزرگسال، صدق می‌کند. وقتی که این لذت را کاملاً از بین می‌بریم، گویی انسان را مثل حشره له می‌کنیم. قطعاً این قابلیت انسان در تأثیرگذاشتن بر محیط کاملاً از بین نمی‌رود. مرتب‌کردن وسایل درون کوله‌پشتی و ماهجونگ[3] بازی‌کردن هم نوعی اثرگذاشتن بر جهان به شمار می‌آید، اما امروزه بیشتر مردم دنیا، به‌ویژه در کشورهای ثروتمند، یاد گرفته‌اند که کارکردن را اصلی‌ترین راه تأثیرگذاشتن بر جهان ببینند و این واقعیت که در ازای کارشان حقوق می‌گیرند ثابت می‌کند که تلاش‌هایشان تأثیر معناداری بر جهان دارد. وقتی از کسی می‌پرسید: «چه کار می‌کنی؟» او فرض می‌کند منظورتان این است که «برای امرار معاش» چه می‌کند.

افراد بسیاری از سرخوردگی شدید حاصل از یادگیری تدریجی حرف می‌زنند

---

1. Cyrano
2. Roxane
3. Fruit Mahjong

که طی آن در ازای هیچ کاری پول دریافت می‌کنند. برای مثال، چارلز[1] خارج از دانشگاه در صنعت بازی‌های رایانه‌ای مشغول به کار شد. اولین کارش در سگا[2] ابتدا آزمایش‌کننده بود، اما خیلی زود به جایگاه «بومی‌سازی» ارتقا یافت و دریافت که شغلش چنین اقتضا می‌کند که باید همواره در دسترس باشد. او باید آن‌جا می‌نشست و در فواصل میان حل مشکلات تظاهر می‌کرد که در حال کار است؛ مشکلاتی که به‌طور متوسط یک بار در هفته پیش می‌آمدند. این شرایط موجب شد که او نیز مانند لیلیان در ارزشمندی خود تردید کند: «کارکردن برای شرکتی که به من پول می‌داد تا صرفاً آن‌جا باشم، بی‌اینکه کاری انجام دهم، مطلقاً به من احساس بی‌ارزشی می‌داد.» یک بار که مافوقانش به علت دیر بر سر کار حاضرشدن سرزنشش کردند، کارش را رها کرد و پس از آن به دام عشق گرفتار شد. یک ماه بعد دوباره سعی کرد تا شغلی پیدا کند.

ابتدا، گمان می‌کرد این کار جدید، که آن هم برای شرکت بازی‌های کامپیوتری بود، با کار قبلی متفاوت است:

> **چارلز: ۲۰۰۲ در شرکت [بیگ گیم کو[3]]، در لس‌آنجلس، به سِمت دستیار تهیه‌کننده استخدام شدم. خیلی برای این شغل هیجان داشتم، زیرا به من گفته بودند که مسئول نوشتن اسناد و مدارک مربوط به طراحی بازی‌ها هستم و باید خواسته‌های هنرپیشه‌ها را به آن چیزی پیوند می‌دادم که برنامه‌نویسان در واقعیت می‌توانستند پیاده کنند. بااین‌همه، در ماه‌های اول، کاری برای انجام‌دادن نبود. وظیفه‌ی عمده‌ام گرفتن سفارش شام برای سایر کارمندان از رستوران بود.**
>
> **دوباره همان قصه‌ی یک جا نشستن و ایمیل‌ها را چک کردن... بسیاری از روزها زود به خانه برمی‌گشتم، چرا نباید چنین کاری می‌کردم؟**
>
> **در زمان‌های بیکاری کم‌کم فکر راه‌اندازی کسب‌وکاری شخصی به سرم زد و تمام اوقات خالی‌ام را به طراحی وب‌سایتی برای آن اختصاص دادم. عاقبت تهیه‌کننده‌ی مافوقم فهمید و تهدیدم کرد که ماجرا را به رئیس**

---
1. Charles
2. Sega
3. BigGameCo

شرکت گزارش می‌دهد درنتیجه، ناچار شدم از آن کار دست بکشم.
سرانجام به من گفتند که روی اسناد طراحی صدا کار کنم. خودم را به این کار سپردم و از آن بابت خیلی خوشحال بودم. وقتی کار تمام شد، تهیه‌کننده از من خواست که آن را روی سرور آپلود کنم و با افرادی که مشغول کار روی آن بازی بودند به اشتراک بگذارم.
بلافاصله جنجالی برپا شد. تهیه‌کننده‌ای که استخدامم کرده بود نمی‌دانست که طبقه‌ی پایین ما یک بخش طراحی صدا هست که اسناد و مدارک هر بازی را تهیه می‌کند. من کار فرد دیگری را انجام داده بودم. این تهیه‌کننده که اخیراً اشتباهات بزرگ دیگری هم مرتکب شده بود، از من خواست که مسئولیت اشتباهش را بر عهده بگیرم تا اخراج نشود. ذره‌ذره‌ی وجودم از انجام این کار سربازمی‌زدند. دوستانم در بخش برنامه‌نویسی که از داشتن تهیه‌کننده‌ای بی‌کفایت راضی بودند و آزاد بودند تا هر کاری که دوست دارند انجام بدهند از من خواستند که به‌خاطر آن‌ها مسئولیت اشتباه او را بر عهده بگیرم. نمی‌خواستند مافوقشان اخراج شود و فرد دیگری بیاید که مهارشان کند. بنابراین، مسئولیت کار اشتباه فرد دیگری را قبول کردم، فردای آن روز استعفا کردم و از آن زمان دیگر برای فرد دیگری کار نکرده‌ام.

چارلز با دنیای کار رسمی حقوق‌بگیری خداحافظی کرد و برای گذران زندگی شروع به نواختن گیتار کرد و در ون خود هم می‌خوابید.

مواردی که فرد شاغل اساساً هیچ کاری انجام نمی‌دهد، به‌ندرت چنین روشن و واضح‌اند (اما چنان‌که دیدیم امکان رخ دادن آن هست). معمولاً دست‌کم کمی خرده‌کاری وجود دارد و فرد به‌تدریج یا به‌یک‌باره متوجه می‌شود که آن کار بی‌ارزش است. بسیاری از کارمندان با فکر کردن به ارزش اجتماعی کاری که انجام می‌دهند و هر معیار ضمنی دیگری، یک‌مرتبه شغلشان را بیهوده ارزیابی می‌کنند، این ارزیابی کافی نیست، اما بر تجربه‌ی انجام آن کار تأثیر می‌گذارد، حال چه از منظر ماهیت کار باشد چه از منظر شرایط کار، قطعاً وقتی شرایط کاری هم بد باشد اوضاع تحمل‌ناپذیر می‌شود.

بیایید بدترین سناریو را در نظر بگیریم: کار ناخوشایند، شرایط بد، بیهودگی آشکار. نایجل[1] کارمند موقت شرکتی بود که قراردادی را با موضوع بررسی صدهاهزار فرم درخواست کارت وفاداری شرکت برنده شده بود. ازآن‌جاکه ابزار بررسی مورد استفاده‌ی شرکت نقص داشت، و با توجه به این‌که در قرارداد بیان شده بود که هر فرم پیش از تأیید دست‌کم باید سه بار بررسی شود که خطایی نداشته باشد، شرکت هر روز مجبور بود سپاه کوچکی از کارمندان موقت را قطار کند تا در مقام «کارشناسان داده» کار کنند. او کارش را این‌گونه شرح می‌دهد:

نایجل: توصیف ملال و دل‌زدگی حاصل از آن کار واقعاً دشوار است. مدام از خدا می‌خواستم که برگه‌ی بعدی خطایی داشته باشد، یا برگه‌ی بعدی یا برگه‌ی بعدی. اما زمان خیلی سریع می گذشت، مانند تجربه‌ی لحظات دم مرگ بود. بیهودگی اجتماعی محضی در این کار وجود داشت که با سختی فلج کننده‌ی کار ترکیب می‌شد و کارشناسان داده را به هم پیوند می‌زد. همه‌مان می‌دانستیم که این شغل چرندوپرند است. عمیقاً باور دارم که اگر فرم‌ها را با هدف تحقق ارزش اجتماعی روشن‌تری پردازش می کردیم، مثلاً نام‌نویسی برای پیوند اعضا یا بلیت جشنواره‌ی موسیقی راک گلاستونبری[2]، آنگاه احساس متفاوتی داشتیم. به‌هیچ‌وجه نمی گویم که ملال کار کمتر بود -فرم درخواست، فرم درخواست است- بلکه آگاهی از این که هیچ‌کس اهمیتی به این کار نمی‌دهد و این که چگونگی عملکردمان ارزشی برای کسی ندارد آن را به نوعی آزمون شخصی سنجش طاقت و استقامت شبیه می‌کرد؛ مانند خستگی حاصل از استقامت در مسابقات المپیک که به‌خاطر ارزش خودِ کار تحمل می‌شود. واقعاً وضعیت عجیبی بود!
سرانجام موضوعی پیش آمد که چند نفر از ما دیگر نمی‌توانستیم تحمل کنیم. یک روز از بی‌ادبی یکی از سرپرست‌ها اظهار ناراحتی کردیم و صبح فردا با ما تماس گرفتند و گفتند که دیگر به ما نیاز ندارند.

---
1. Nigel
2. Glastonbury

خوشبختانه همکاران نایجل همه موقتی بودند و تعهدی به سازمان نداشتند و هیچ دلیلی وجود نداشت که درباره‌ی ماجرای پیش‌آمده سکوت کنند. در استخدام‌های بلندمدت‌تر، به‌درستی مشخص نیست که با چه کسی می‌شود و با چه کسی نمی‌شود درددل کرد.

بیهودگی در بعضی از افراد ملال و دل‌زدگی را تشدید می‌کند، درحالی‌که ممکن است در دیگران اضطراب را افزایش دهد. گرِگ[1] دو سال طراح تبلیغات دیجیتال در شرکتی بازاریابی بوده و «آن بنرهای تبلیغاتی آزاردهنده در وب‌سایت‌ها» را تهیه می‌کرده است. او معتقد بود که اساساً کل روند تولید و فروش بنرهای تبلیغاتی کلاهبرداری است. آژانس‌های فروش بنرهای تبلیغاتی مطالعاتی در دست دارند که نشان می‌دهند وب‌گردها عمدتاً هیچ توجهی به این آگهی‌ها نمی‌کنند و تقریباً هیچ‌وقت روی آن‌ها کلیک نمی‌کنند. بااین‌حال، آن‌ها دست از تحریف داده‌ها و تغییر آمار و ارقام برنمی‌داشتند و در جلسه‌هایی تشریفاتی با مشتریان خود، به‌تفصیل در باب «اثبات» اثربخشی تبلیغات برایشان سخنرانی می‌کردند.

ازآن‌جاکه تبلیغات درواقع، هیچ اثری نداشت رضایت مشتری مهم‌ترین چیز بود. طراحان موظف بودند کاملاً طبق میل و سلیقه‌ی مشتریان عمل کنند، فارغ از این‌که به‌لحاظ فنی چقدر دشوار، خودخواهانه و نامعقول باشد.

> گرِگ: مشتریان پردرآمد عمدتاً تمایل دارند که آگهی‌های بازرگانی تلویزیونی‌شان در قالب بنرهای تبلیغاتی هم تولید شوند و فیلم‌نامه‌های پیچیده با «صحنه‌های» متعدد و عناصر زورکی را درخواست می‌کنند. مشتریان صنعت خودرو می‌خواهند که با فتوشاپ موقعیت فرمان یا چرخ یا درپوش مخزن سوخت را روی تصویری که به‌اندازه‌ی یک بند انگشت است تغییر دهیم.

آن‌ها چنین خواسته‌های دقیقی را مطرح می‌کردند و طراحان هم باید می‌پذیرفتند، بااینکه می‌دانستند هیچ وب‌گردی نمی‌تواند آن تغییرات کوچک را، که در تصویری

---

1. Greg

گذرا به‌سرعت از گوشه‌ی چشمش عبور می‌کند، تشخیص دهد. این شرایط تحمل‌ناپذیر بود. روزی گرگ با پژوهشی با این محتوا مواجه شد که حتی اگر وب‌گردی متوجه این تغییرات بشود، هرگز روی آن بنر کلیک نمی‌کند و همین باعث بروز نشانه‌های اضطراب بالینی در او شد.

گرِگ: در آن شغل به این نکته پی بردم که بیهودگی و اضطراب دو روی یک سکه‌اند. وقتی ساختن آن بنرها را آغاز کردم، با صبر و حوصله پیش می‌رفتم، اما وقتی متوجه شدم که کارم بی‌فایده است، کاسه‌ی صبرم لبریز شد. خیلی تلاش کردم تا بر آن ناسازگاری شناختی چیره شوم و درعین‌حال که حواسم به نتیجه‌ی کار است، به روند آن هم توجه کنم.

سرانجام، به‌دلیل اضطراب بی‌اندازه، کارش را ترک کرد تا شغل دیگری پیدا کند.

***

اضطراب مقوله‌ی دیگری است که مرتب سروکله‌اش پیدا می‌شود. وقتی شغل چرندوپرند فردی، مانند گرِگ، فقط این نیست که یک جا بنشیند و وانمود کند که دارد کار انجام می‌دهد بلکه درواقع، کاری انجام می‌دهد که همه می‌دانند بیهوده است (اما این را به زبان نمی‌آورند)، میزان تنش محیط افزایش می‌یابد و اغلب باعث می‌شود که فرد روش‌های خودسرانه‌ای را در پیش گیرد. قبلاً با هانیبال آشنا شدیم؛ کسی که مبلغ هنگفتی دریافت می‌کرد تا گزارش‌هایی بنویسد که افراد با خود به جلسه‌های بازاریابی دارویی ببرند و بعد دورشان بیندازند. او درواقع، جنبه‌های چرندوپرند کارش را منحصر به یک یا دو روز در هفته می‌دانست و همان کافی بود تا پولش را دریافت کند. بقیه‌ی وقتش را صرف پژوهش‌های پزشکی با هدف ریشه‌کن‌کردن بیماری سل در نیمکره‌ی جنوبی می‌کرد و بابت آن هیچ حقوقی هم از کسی نمی‌گرفت. این شرایط به او امکان می‌دهد که رفتارش را در دو محیط کاری مختلف با هم مقایسه کند:

هانیبال: نکته‌ی دیگری که به آن پی برده‌ام این است که میزان پرخاشگری و اضطراب افراد در محیط کار با اهمیت کاری که انجام

می‌دهند رابطه‌ای معکوس دارد: «مشتریان عصبانی می‌شوند، زیرا از سوی رئیسشان تحت فشارند که برای جلسه‌ی برنامه‌ریزی سه‌ماهه‌ی سوم سال در دوشنبه، فایل این ارائه را از ما تحویل بگیرند. ما را تهدید می‌کنند که اگر تا فردا فایل را تحویلشان ندهیم، کل قرارداد را لغو می‌کنند! همه‌ی ما باید تا شب بمانیم و کار را تمام کنیم! (نگران نباشید برای شام مقداری پیتزا و فست‌فودهای دیگر سفارش می‌دهیم تا بتوانیم شب را کار کنیم.)» این روند هنگام آماده‌کردن گزارش‌های چرندوپرند رایج است، ولی در کارهای معنادارتر همیشه فضای همکاری در محیط کار وجود دارد و همه با هم برای رسیدن به یک هدف بزرگ‌تر کار می‌کنند.

همچنین، بااینکه تعداد محدودی دفاتر کاری هستند که کاملاً عاری از آزار و جنگ روانی‌اند، به نظر می‌رسد بسیاری از پاسخ‌دهندگان بر این باورند که این شرایط به‌ویژه در اداره‌هایی شایع است که همه‌ی افراد می‌دانند کار چندانی انجام نمی‌دهند، اگرچه دوست ندارند که آن را بپذیرند.[۸]

آنی[1]: من در شرکت مدیریت هزینه‌ی خدمات درمانی کار می‌کردم و عضوی از تیمی تخصصی بودم که وظایف متعددی داشت.
آن‌ها هیچ‌وقت کارم را به من آموزش ندادند. این کارها از این قرار بودند:

- فرم‌ها را از مخزن دربیاورم و در نرم‌افزار وارد کنم؛
- بخش‌های خاصی از آن فرم‌ها را هایلایت کنم؛
- فرم‌ها را به مخزن برگردانم تا اگر فرد دیگری لازمشان داشت، از آن‌ها استفاده کند.

این کار شرایط بسیار انعطاف‌ناپذیری داشت (نباید با کسی حرف می‌زدیم)

---

1. Annie

و یکی از آزاردهنده‌ترین محیط‌هایی بود که تابه‌حال تجربه کرده‌ام. مثلاً دو هفته‌ی اول کارم، هنگام هایلایت کردن فرم‌ها اشتباهی را چند بار تکرار کردم و وقتی به اشتباهم پی بردم، بلافاصله آن را اصلاح کردم. بعد از آن، تا زمانی که در آن شرکت بودم، هر بار کسی با فرمی مواجه می‌شد که به‌اشتباه هایلایت شده بود خیال می‌کرد که کار من است و از من توضیح می‌خواست. هر بار انگار بار اولی بود که این اتفاق می‌افتاد. هر بار انگار مدیر نمی‌دانست که این اتفاق در آن دوره رخ داده است (نه بعد از آن)، و من هر بار باید به او توضیح می‌دادم.

همه‌ی ما که در محیط‌های اداری کار کرده‌ایم باید با این دیگرآزاری‌ها آشنا شده باشیم. باید از خود بپرسیم: آن مدیر چه فکری می‌کرد که هر بار با آنی تماس می‌گرفت تا درباره‌ی اشتباهی حرف بزند که او مدت‌ها پیش اصلاح کرده بود؟ آیا او هر بار فراموش می‌کرد که آن مشکل حل شده است؟ بعید است. به نظر می‌رسد که رفتارش اعمال قدرت محض بوده است. آنی و مدیرش هر دو می‌دانستند اگر به کسی بگوییم که اشتباهی را اصلاح کند، که قبلاً آن را اصلاح کرده، چیزی نصیب ما نخواهد شد و این کار بیهوده است و هیچ هدفی را دنبال نمی‌کند جز این‌که به آنی می‌فهماند که این رابطه‌ی قدرت کاملاً قراردادی است. این نوعی مراسم تحقیرکردن است که به مدیر این امکان را می‌دهد تا به دیگران نشان دهد رئیس واقعی چه کسی است و فرد زیردست را سر جایش بنشاند. در پشت چنین رفتاری این فرض وجود دارد که به‌طور کلی زیردستان، دست‌کم از دیدگاه نافرمانی معنوی، مقصرند که از ظلم رئیس رنجیده می‌شوند؛ مانند زمانی که پلیس مظنونی را که می‌داند بی‌گناه است ضرب‌وشتم می‌کند با این توجیه که او قطعاً برای موضوع دیگری مجرم است.

آنی: آن شرایط را شش ماه تحمل کردم و در نهایت، به این نتیجه رسیدم که اگر بمیرم هم دیگر حاضر نیستم به آن کار ادامه دهم. بااین‌حال، اولین تجربه‌ام بود که در ازای انجام کاری دستمزد می‌گرفتم. پیش از

آن، معلم پیش‌دبستانی بودم (در بوستون) و اگرچه وظیفه‌ی مهمی بر دوش داشتم، بابتش فقط ساعتی ۸/۲۵ دلار دریافت می‌کردم.

این مطالب ما را به‌سمت موضوع دیگری هدایت می‌کنند: تأثیرات این شرایط بر سلامت جسمی کارمندان. اگرچه شواهد آماری چندانی در دست نیست، با توجه به روایت‌های پیشین به نظر می‌رسد ناخوشی حاصل از اضطراب یکی از پیامدهای شغل‌های چرندوپرند است. گزارش‌های متعددی درباره‌ی افسردگی و اضطراب خوانده‌ام، که با علائم جسمی دیگر هم‌زمان رخ می‌دهند، از سندروم تونل کارپال[1] که خیلی عجیب با پایان کار از بین می‌رود تا بیماری‌ای که هنگام وقوع خودش را نشان می‌دهد مانند اختلال خودایمنی. آنی هم به‌شدت ناخوش بود. او از گذشته جدا نشده بود و بخشی از علت بیماری‌اش تضاد شدید میان محیط کار قبلی و محیط کار کنونی‌اش بود.

دیوید: تصور می‌کنم چه حسی دارد که از شغل واقعی تدریس و مراقبت از کودکان جدا شوی و به شغلی کاملاً بی‌ارزش و تحقیرآمیز روی آوری تا بتوانی اجاره خانه را پرداخت کنی. گمان نمی‌کنی که افراد زیادی این شرایط را دارند؟

آنی: به نظرم خیلی از افراد در چنین شرایطی قرار می‌گیرند. افراد زیادی هستند که شغل کم‌درآمد مراقبت از کودکان را رها می‌کنند. برخی از آن‌ها آموزش‌هایی می‌بینند و به‌سمت شغل‌های تحمل‌پذیرتر می‌روند، اما بسیاری از آن‌ها (عمدتاً زنان) سر از کارهای دفتری یا کار در فروشگاه‌های خرده‌فروشی درمی‌آورند.
بخشی از تجربه‌ام که خیلی فکرم را مشغول می‌کند این است که من در محیطی بودم که تمام روز لمس می‌کردم و لمس می‌شدم. بچه‌ها را بلند می‌کردم، بغل می‌کردم، به آن‌ها سواری می‌دادم، تکانشان

---

1. carpal tunnel syndrome

می‌دادم تا بخوابند- اما از آن‌جا به محیطی وارد شدم که هیچ‌کس با بغل‌دستی‌اش حرف نمی‌زد، چه برسد به این‌که او را لمس کند! وقتی در آن شرایط قرار داشتم، تأثیرش را بر جسمم درک نمی‌کردم، اما حالا می‌بینم که چه اثر عظیمی بر سلامت جسمی و روحی‌ام داشت.

به نظرم آنی نه‌تنها درست می‌گوید، بلکه مثالی قابل‌توجه از پویایی بسیار رایجی را شرح می‌دهد. آنی معتقد بود که نه‌تنها شغلش بیهوده است، بلکه چنان شغلی اساساً نباید وجود داشته باشد: در بهترین حالت، آن شغل ذاتاً نمونه‌ی بارزی از کار تعمیرکاری بود؛ جبران خرابکاری‌های نظام ناکارآمد سلامت آمریکا. بااین‌حال، هیچ‌کس مجاز نبود که در محل کار راجع به این موضوع‌ها صحبت کند. هیچ‌کس مجاز نبود که در محل کار راجع به هیچ موضوعی صحبت کند. به‌موازات جداسازی اجتماعی، جداسازی فیزیکی نیز اجرا می‌شد. همه مجبور بودند به حبابی تبدیل شوند و در خودشان فرورروند.

در چنین محیط‌های اجتماعی حداقلی و آشکارا نابرابر، اتفاقات عجیبی ممکن است رخ دهد. اولین بار در دهه‌ی ۱۹۶۰ اریک فروم[۱]، روانکاو رادیکال، بیان کرد که اَشکال «غیرجنسیِ» سادیسم و مرده‌گرایی تمایل دارند، در محیط‌های به‌شدت مذهبی و سلسله‌مراتبی بر تمامی امور روزمره نفوذ کنند.[۹] در دهه‌ی ۱۹۹۰، لین چنسرِ[۲] جامعه‌شناس برخی از این ایده‌ها را با آرای جسیکا بنجامین[۳]، روانکاو فمینیست، ترکیب و نظریه‌ی سادومازوخیسم در زندگی روزمره را ارائه کرد.[۱۰] چنسر دریافت افرادی که به خرده‌فرهنگ‌های بی‌دی‌اس‌ام[۴] تعلق دارند کاملاً آگاه‌اند که در حال انجام یک بازی ساختگی‌اند، اما افراد «عادی» در محیط‌های سلسله‌مراتبی برخلاف آن‌ها معمولاً در نوع تغییرشکل‌یافته‌ی بیمارگونه‌ای از همان پویایی سادومازوخیستی گرفتار می‌شوند. فرد مغلوب ناامیدانه در تلاش است تا اثبات کند که هرگز کسی نمی‌تواند او را به دست آورد. فرد غالب بیشتر و بیشتر ادعای سلطه می‌کند، که هر دو می‌دانند در نهایت دروغی بیش نیست، زیرا اگر او

---

1. Erich Fromm
2. Lynn Chancer
2. Jessica Benjamin
3. Sado-Masochism
4. BDSM

واقعاً همان‌قدر قدرتمند و با اعتمادبه‌نفس بود که وانمود می‌کرد، نیازی نبود چنان ظالمانه رفتار کند تا مطمئن شود که زیردستش از قدرتش آگاه است. همچنین میان بازی ساختگی سادومازوخیستی، که همه‌ی افراد می‌دانند همه‌چیز نوعی «بازی» است، و ابزارهای غیرجنسی آن در زندگی واقعی تفاوت مهمی وجود دارد. در وضعیت بازی، همه‌ی شاخص‌ها به‌دقت و از قبل و با رضایت هر دو طرف تعیین شده‌اند و هر دو می‌دانند که هرلحظه می‌توانند با به زبان آوردن یک واژه‌ی امن توافق‌شده به بازی پایان دهند. مثلاً فقط کافی است تا شما کلمه‌ی «پرتقال» را به زبان آورید به‌این‌ترتیب، شریک شما بلافاصله چکاندن موم داغ روی بدنتان را متوقف می‌کند و از مارکیِ[1] ستمگر به انسانی دلسوز تبدیل می‌شود و می‌خواهد مطمئن شود که آسیب جدی ندیده‌اید. (برخی معتقدند لذت فرد مغلوب عمدتاً از این نشئت می‌گیرد که می‌داند این اوست که قدرت دارد به میل خود بازی را تغییر دهد.)[11] این دقیقاً حلقه‌ی مفقودشده‌ی شرایط سادومازوخیستی جاری در زندگی واقعی است. نمی‌توانیم که به رئیسمان بگوییم «پرتقال». هیچ‌گاه مدیرها از پیش برای کارمندها روشن نمی‌کنند که بابت کدام نوع سرپیچی‌ها ممکن است نقد و ملامت شوند و اگر کارمندی، مانند آنی، توبیخ و تحقیر شود هیچ واژه‌ی امنی ندارد که برای توقف این روند به زبان بیاورد؛ احتمالاً به‌جز «استعفا می‌کنم». به زبان آوردن این کلمات بیش از آن‌که سناریوی تحقیر را متوقف کند، روابط کاری را از هم می‌پاشاند و ممکن است باعث شود که آن فرد بازی کاملاً متفاوت دیگری را هم متوقف کند؛ بازی‌ای که در آن ناامیدانه در جست‌وجوی یافتن یک لقمه نان یا مکان گرمی برای زیستن است.

در باب عذاب حاصل از خود را سزاوار بدبختی ندانستن

بنابراین، بیهوده‌ترین شغل‌های چرندوپرند به این گرایش دارند که به پویایی‌های سادومازوخیستی، که در روابط سلسله‌مراتبی غالب-مغلوب به‌طور بالقوه رواج دارند، شدت بخشند. در این شکی نیست که برخی مدیران بلندنظر و مهربان‌اند، اما فقدان

---

۱. لقبی اشرافی در برخی از کشورهای اروپایی. ـم.

هرگونه احساس داشتن هدفی مشترک در محیط کار و نبود دلیلی برای اعتقاد به این‌که فعالیت‌های مشارکتی ما زندگی را برای افراد خارج از آن دفتر بهتر می‌کنند یا فایده‌ی قابل‌توجهی برای فردی خارج از آن‌جا دارند، باعث می‌شوند که همه‌ی تحقیرها و بدخلقی‌ها و رنجش‌ها و بدرفتاری‌های محل کار شدیدتر به نظر بیایند و در نهایت، سیاست‌های اداری هم به همان شکلی باقی می‌مانند که عملاً در جریان‌اند.

بسیاری از افراد، مانند آنی، از تأثیر این شرایط بر سلامت خود وحشت دارند. همان‌طور که زندانی‌ای محبوس در سلول انفرادی به‌طور اجتناب‌ناپذیری به‌تدریج به آسیب مغزی دچار می‌شود، کارمندی بی‌هدف هم غالباً زوال جسمی و روحی را تجربه می‌کند. نوری، که در فصل ۲ با او آشنا شدیم و کدهای روان‌شناس بی‌عرضه‌ی وینی را اصلاح می‌کرد، از شغل‌های چرندوپرندی که داشته و تأثیرات آن‌ها بر جسم و ذهنش خاطراتی نوشته است:

> نوری:
> شغل ۱: برنامه‌نویس، (بیهوده) در استارت‌آپ
> تأثیرش بر من: قبل از هر چیز از خودم متنفر شدم. هرماه سرما می‌خوردم. سندروم خودویرانگری سیستم ایمنی بدنم را از کار انداخته بود.
> شغل ۲: برنامه‌نویس، (پروژه‌ی پوچ و بی‌هدف) در استارت‌آپ
> تأثیرش بر من: چنان سخت خودم را تحت فشار گذاشتم که چشم‌هایم آسیب دیدند و مجبور شدم تا فشار کار را کم کنم.
> شغل ۳: توسعه‌دهنده‌ی نرم‌افزار، (شیادی) در کسب‌وکار کوچک
> تأثیرش بر من: افسردگی همیشگی، ناتوانی در تجدید قوا
> شغل ٤: توسعه‌دهنده‌ی نرم‌افزار، (بی‌فرجام، ناکارآمد) در استارت‌آپ قبلی
> تأثیرش بر من: میان‌مایگی و ترس بی‌وقفه به‌خاطر ناتوانی در تمرکز ذهنم را فلج کرده بود؛ هرماه سرما می‌خوردم، این‌که به خودآگاهی‌ام طوری جهت می‌دادم تا در خودم انگیزه ایجاد کنم باعث شده بود که سیستم ایمنی‌ام ضعیف شود. اختلال اضطراب پس از سانحه. افکارم کاملاً میان‌مایه شده بودند...

نوری با بدبختی در ورطه‌ی بی‌امان مجموعه‌ای از محیط‌های کاری مزخرف یا آزاردهنده فرورفته بود. او تلاش کرد تا برای سالم نگه‌داشتن خودش، دست‌کم برای مقاومت‌کردن در برابر فروپاشی جسمی و ذهنی، هدف دیگری را برای خودش تعیین کند: او تحلیل دقیقی راجع به پویایی‌های نهادی و اجتماعی انجام داد که در پروژه‌های کاری ناموفق در جریان بودند. درواقع، به هیئت انسان‌شناس درآمد (کارش برای من خیلی مفید بود، سپاسگزارم نوری!)، سیاست‌ها را کشف کرد و زمان و منابع را به‌سمت نقشه‌کشیدن برای از بین بردن سیستم ایجاد شغل‌های چرند هدایت کرد. به گفته‌ی او، با این کار سلامتی‌اش بهبود قابل‌توجهی یافت.

حتی در محیط‌های دفتری نسبتاً مفید نیز فقدان حس هدفمندبودن کارمندان را فرسوده می‌کند. ممکن است آن‌ها را به تباهی نکشاند، اما دست‌کم در حس خلأ و بی‌ارزشی رهایشان می‌کند. این احساسات منفی معمولاً تسکین نمی‌یابند، اما عملاً با شهرت و احترام و پاداش سخاوتمندانه‌ی حاصل از این شغل‌ها در هم می‌آمیزند. ممکن است برای افرادی مانند لیلیان شغل‌های چرندوپرند آزاردهنده باشند، وقتی ببینند که دیگران گمان می‌کنند از زیردستانشان، که از آن‌ها کارآمدترند، حقوق بیشتری دریافت می‌کنند. («چقدر وضعیت ممکن است چرندوپرند باشد؟») همچنین، ممکن است دیگران به همین دلیل از آن‌ها متنفر باشند. این موضوع باعث می‌شود که افراد بسیاری احساسات گیج‌کننده و مبهمی را تجربه کنند. هیچ حدومرز اخلاقی‌ای وجود ندارد. هر کسی ممکن است این وضعیت را فقدان ادبیات اخلاقی تلقی کند.

این‌جا موردی نسبتاً معمولی داریم. فین[1] در شرکتی که در ازای دریافت حق اشتراک، مجوز استفاده از نرم‌افزارهای مختلف را صادر می‌کند مشغول است:

> فین: اولین بار که مقاله‌ی «شغل‌های چرندوپرند» را خواندم خیلی تحت تأثیر قرار گرفتم. هرازگاهی باز می‌خواندمش و آن را به دوستانم نیز توصیه می‌کردم.
>
> من در سمت مدیر پشتیبانی فنی در شرکت اجاره‌ی نرم‌افزار کار

1. Finn

می‌کنم. وظایفم عمدتاً شرکت در جلسه‌ها، فرستادن ایمیل، آگاه‌کردن تیمم از تغییرات آتی، گزارش‌دادن مسائل مهم مشتریان به مافوق و تهیه‌کردن گزارش عملکرد بود.

فین معتقد است که کار گزارش دادن عملکردها مزخرف است. او دراین‌باره می‌گوید: «هر کسی خوب می‌داند که افراد تنبل چه کسانی هستند.» او درواقع، اعتراف می‌کند که همه‌ی مسئولیت‌هایش چرندوپرندند. کار مفیدش عمدتاً تعمیرکاری است، یعنی حل‌کردن مشکلاتی که در فرایندهای بوروکراتیک پیچیده و غیرضروری متعدد به وجود می‌آیند. همچنین، خود شرکت نیز به‌وضوح چرندوپرند است.

فین: همین حالا هم که دارم این مطلب را می‌نویسم، بخشی از ذهنم همچنان می‌خواهد از شغل چرندوپرندم دفاع کند. علت عمده‌اش این است که این شغل من و خانواده‌ام را تأمین می‌کند. به نظرم ناهماهنگی شناختی درست از همین نقطه پدید می‌آید. من روی این شغل یا این شرکت به‌هیچ‌وجه سرمایه‌گذاریِ احساسی نمی‌کنم. اگر دوشنبه صبح ببینم که ساختمان شرکت ناپدید شده است، نه‌تنها برای جامعه مهم نیست بلکه برای من هم هیچ اهمیتی ندارد. تنها بخش رضایت‌بخش شغل من مهارتم در هدایت‌کردن آن سازمان آشفته و توانایی‌ام در انجام کارهاست، اما در انجام کارهای بیهوده تخصص داشتن چندان ویژگی رضایت‌بخشی نیست.
فعالیت دلخواهم نوشتن رمان و مقاله‌های نظری است که در اوقات فراغتم انجام می‌دهم. ترسم از آن است که با رهاکردن این شغل چرندوپرند از پس مخارج زندگی برنیایم.

این معضلی آشکار است. خود شغل ممکن است غیرضروری باشد، اما وقتی به ما این قدرت را می‌دهد تا شکم فرزندانمان را سیر کنیم، دیگر سخت است که بگوییم شغل بدی است. ممکن است بپرسیم که این چه نوع نظام اقتصادی است که

جهانی را می‌سازد که در آن تنها راه فرد برای سیرکردن شکم فرزندانش این است که بیشتر ساعات بیداری‌اش را به کارهای فرم‌پرکنی و حل مشکلاتی بپردازد که نباید وجود داشته باشند. اما همین سؤال را می‌توانیم برعکس کنیم و بپرسیم که اگر نظام اقتصادی مولد این شغل‌ها بتواند شکم فرزندانمان را سیر کند، آیا همه‌ی این شغل‌ها واقعاً همین‌قدر بیهوده‌اند که به نظر می‌رسند؟ آیا واقعاً می‌خواهیم از نظام سرمایه‌داری انتقاد کنیم؟ شاید این نظام با همه‌ی ابعادش، هرچقدر هم بیهوده، همان است که باید باشد.

درعین حال، نمی‌توان این تجربه‌ی فردی را انکار کرد که یک جای کار می‌لنگد. بسیاری از افراد دیگر نیز مانند لیلیان از تناقض عذاب‌آور میان احترامی که از سوی جامعه دریافت می‌کنند و آگاهی خود نسبت به آن‌چه واقعاً انجام می‌دهند گفته‌اند. دَن[1]، که در شرکتی بریتانیایی در تورنتو پیمانکار اجرایی بود، اقرار می‌کرد که فقط یکی، دو ساعت در هفته واقعاً کار می‌کند؛ کاری که به‌راحتی می‌توانست در خانه انجام دهد. احساس می‌کرد که پوشیدن کت‌وشلوار و آمدن به دفتر تشریفاتی مستلزم فداکاری بود؛ مجموعه‌ای از اداهای بی‌معنا که باید انجام می‌داد تا اثبات کند شایسته‌ی احترامی است که درواقع، شایسته‌اش نبود. در محل کارش، دائماً فکر می‌کرد که آیا همکارانش نیز چنین احساسی دارند:

> دن: خود را در وضعیتی کافکایی[2] گرفتار می‌دیدم و خیال می‌کردم که بدبختانه این فقط منم که از احمقانه‌بودن کارم آگاهم و از اعماق درونم احساس می‌کردم که باید این تجربه را به‌طور ضمنی با کسی در میان بگذارم. حتماً همه‌ی ما از آن خبر داشتیم! در دفترمان، شش نفر بودیم که همه‌مان هم «مدیر» بودیم... در آن ساختمان، تعداد مدیران از کارمندان واقعی بیشتر بود! یک وضعیت پوچ و مضحک.

دوروبر دن همه در حال تظاهر بودند. محیط بسیار نفرت‌انگیز بود. آن شش مدیر و مدیرهای ناظر این مدیرها همه محترم، مهربان و حامی بودند. همه به یکدیگر از

1. Dan
2. Kafkaesque

سختی کارشان می‌گفتند و از این‌که نبود هرکدامشان در آن تیم چقدر برای دیگران فاجعه به بار خواهد آورد، اما فقط دن بود که احساس می‌کرد شغلش فاقد ارزش اجتماعی است و اگر آن‌جا نباشد، آب از آب تکان نمی‌خورد. بدتر از همه، رفتارش خارج از دفتر کار و در نقش عضوی از خانواده‌ای بود که بخشی از زندگی‌اش را تشکیل می‌داد. «سخت است توصیف کنم که چقدر احساس بیهودگی و حماقت می‌کردم. آن‌ها مرا "متخصصی جوان" می‌دانستند، اما آیا هیچ‌کدامشان خبر داشتند که شغلم دقیقاً چه بود؟»

دن سرانجام از آن کار استعفا داد و در جامعه‌ی کری‌های[1] هندی‌تبار شمال کبک معلم علوم شد.

***

این‌که در چنین شرایطی، مقامات بلندپایه مدام اصرار دارند که احساس بیهودگی در کار احساسی پوچ و باطل است بی‌فایده است. چنان‌که دیده‌ایم، برخی از مدیرها بی‌اعتنا لبخندی می‌زنند و برخی دیگر که انسان‌های بهتری هستند ممکن است واقعاً درباره‌ی آن‌چه در حال وقوع است حرف بزنند. اما ازآن‌جاکه مدیران میانی عمدتاً حفظ روحیه و نظم را در کار وظیفه‌ی خود می‌دانند، معمولاً چاره‌ای جز عقلانی جلوه‌دادن وضعیت ندارند (درواقع، این تنها بخش غیرچرندوپرند کارشان است.) همچنین، هرچه در سلسله‌مراتب قدرت بالاتر برویم با مدیرانی فراموش‌کارتری مواجه می‌شویم که درعین حال، از اختیارات رسمی‌تری برخوردارند.

واسیلی[2] پژوهشگر است و در یکی از دفاتر وزارت امورخارجه‌ی اروپایی کار می‌کند. او می‌گوید که در محل کارش به تعداد پژوهشگران مدیر هم هست و هر جمله از هر سندی که پژوهشگری آن را تهیه می‌کند به مدیران دو رده بالاتر فرستاده می‌شود تا بخوانند و ویرایش کنند و دوباره به پژوهشگر برگردانند که روندی کاملاً بی‌معنی است. اوضاع از این هم بی‌معناتر می‌شود، وقتی این احتمال وجود داشته باشد که هیچ‌کس بیرون از آن دفتر نه آن را بخواند و نه حتی از وجودش آگاه شود. واسیلی گاهی تلاش می‌کند تا این‌ها را به مدیرش خاطرنشان کند:

---

1. Cree Indian
2. Vasily

واسیلی: وقتی فایده و معنی کارمان را به زیر سؤال می‌برم، مدیرم طوری به من نگاه می‌کند که انگار از سیاره‌ی دیگری آمده‌ام. این واکنش طبیعی است. برای مدیرها بسیار مهم است که کارمان پوچ و بی‌هدف به نظر نیاید. اگر چنین باشد، موقعیت‌های شغلی حذف می‌شوند و درنتیجه، هیچ شغلی وجود نخواهد داشت.

این‌جا، نه نظام اقتصادی سرمایه‌داری، بلکه نظام دولتی بین‌المللی مدرن است که میان خدمات کنسولی متعدد، سازمان ملل و مؤسسه‌های تابع نظام برتون وودز[1] شغل‌های بی‌شماری را (که معمولاً پردرآمد، عالی‌رتبه و راحت‌اند) در سرتاسر کره‌ی زمین به وجود می‌آورد. باید پرسید که کدام‌یک از این موقعیت‌ها به‌راستی مفیدند و چرا. احتمالاً برخی از افراد کارهای مهمی انجام می‌دهند، برای مثال، افرادی هستند که از جنگ‌ها جلوگیری می‌کنند یا افراد دیگری اسباب‌اثاثیه خانه‌ها را نونَوار می‌کنند. همچنین، بعضی از جایگاه‌ها هم در سازمان‌ها کاملاً غیرضروری‌اند. واسیلی معتقد که است این ادراک احساس شرم و گناه را برمی‌انگیزد:

واسیلی: وقتی در جمعی حضور دارم، دلم نمی‌خواهد که دیگران درباره‌ی شغلم بپرسند. چیزی برای گفتن ندارم... چیزی ندارم که به آن افتخار کنم... کارکردن در وزارت امورخارجه شغل دهن‌پرکنی است. وقتی می گویم: «در وزارت امورخارجه کار می کنم»، افراد معمولاً با احترام با من برخورد می کنند، اما آن‌ها درواقع نمی‌دانند که چه کاری انجام می‌دهم. به نظرم آن احترام شرایط را حتی خراب‌تر می کند.

ممکن است انسان به میلیون‌ها روش احساس بی‌ارزشی را تجربه کند. ایالات متحده، که غالباً در این حوزه‌ها پیش‌گام است، نمونه‌ی آمریکایی بی‌کم‌وکاستی از گفتمان سیاسی را ارائه کرده که براساس آن برای دیگران نطق می‌کند که اگر خیال می‌کنند حق‌وحقوقی دارند، چقدر نادان‌اند! بیایید آن را «حق‌نکوهی[2]» بنامیم.

---

1. Bretton Woods
2. rights-scolding

حق‌نکوهی اَشکال و جلوه‌های متعددی دارد. یک دیدگاه جناحِ راستی افرادی را نکوهش می‌کند که خیال می‌کنند دنیا خرج و مخارج زندگی‌شان، خدمات درمانی موقع بیماری‌شان، مرخصی زایمان، امنیت شغلی، محافظت یکسان و عادلانه و مطابق با قانون را به آن‌ها بدهکار است. از سوی دیگر، یک دیدگاه جناحِ چپی به افراد می‌گوید که قدر امتیازات خود را بدانند. آن‌ها حقِ داشتن چیزهایی را دارند که افراد محروم‌تر یا تحت ستم ندارند.

بر اساس این استانداردها، حتی وقتی باتوم بر سر کسی زده می‌شود یا فرد بی‌هیچ دلیلی به زندان می‌افتد فقط در صورتی می‌تواند از بی‌عدالتی شکایت کند که ابتدا تمامی افرادی را که بیشتر احتمال دارد این اتفاق برایشان رخ دهد مشخص کرده باشد. احتمالاً پیشرفته‌ترین شکل حق‌نکوهی در آمریکای شمالی وجود دارد، اما به مدد به پا خاستن ایدئولوژی‌های بازار نئولیبرال در سرتاسر دنیا گسترش یافته است. پس قابل‌درک است که در چنین شرایطی درخواست حقی کاملاً جدید و ناآشنا، مانند حق کار هدفمند،[۱۲] پروژه‌ای نومیدانه به نظر برسد. امروزه اگر چیزهایی را درخواست کنیم که حقمان بوده آن‌ها را از قبل داشته باشیم، بعید است کسی ما را جدی بگیرد.

بار این حق‌نکوهی را نسل جوان‌تر به دوش می‌کشد. در بسیاری از کشورهای ثروتمند، افرادی که هم‌اکنون در دهه‌ی سوم زندگی‌شان‌اند، طی صدسال گذشته، اولین نسلی هستند که پیش‌بینی می‌کنند اساساً فرصت‌ها و استاندارهای زندگی‌شان کمتر از پدر و مادرهایشان است. بااین‌حال، به‌موازات این وضعیت، آن‌ها در معرض خطابه‌های بی‌امان چپ و راست دراین‌باره‌اند که استحقاق و لیاقت هر چیزی را دارند و این گله‌کردن از کار بیهوده را، به‌ویژه برای جوان‌ترها، دشوار می‌کند.

بیایید بحث را با ریچل[۱] به پایان ببریم که وحشت یک نسل را به ما نشان می‌دهد.

ریچل در ریاضی بسیار خبره بود و مدرک کارشناسی فیزیک داشت، اما از خانواده‌ای تهی‌دست آمده بود. می‌خواست در مقاطع تکمیلی تحصیل کند، اما شهریه‌ی دانشگاه‌ها در انگلستان سه برابر شده و کمک‌هزینه‌ها به‌شدت کاهش یافته بود؛ درنتیجه، ناچار بود در شرکت بیمه‌ی بزرگی در سمت تحلیلگر ریسک

---

1. Rachel

سانحه مشغول به کار شود تا پول موردنیازش را به دست آورد. او با خود می‌گفت که آن یک سال سخت‌ترین سال زندگی‌اش بود:

با خودم می گفتم: «بدترین کارِ دنیا که نیست! مهارت‌های جدید یاد می گیری، پول درمی‌آوری و کمی هم شبکه‌سازی می کنی.» «واقع‌بین باش، این کار مگر چقدر قرار است بد باشد؟» و صدایی از اعماق ذهنم می گفت: «خیلی از مردم در کل زندگی‌شان به چنین کارهای کسل کننده و کمرشکنی مشغول‌اند تا چندرغاز پول در بیاورند. مگر تو چه امتیاز بیشتری نسبت به دیگران داری که نمی‌توانی یک سال کار کسل کننده‌ی دفتری انجام دهی؟»
این آخری نشان می‌دهد که باید حسابی برای این نسل هزاره‌ی خودآگاه نگران باشم. محال است که فیس‌بوک را چک کنم و موعظه‌هایی درباره‌ی آن‌چه نسلم استحقاقش را دارد و بی‌میلی این نسل به انجام کار روزانه‌ی لعنتی‌اش به ذهنم خطور نکند! نمی‌توان به‌درستی تشخیص داد که معیارهایم برای «شغلِ» قابل‌قبول منطقی است یا صرفاً پیامد «چرندیات» مسخره‌ی رایج دراین‌باره است که نسل من به علت ویژگی‌هایش باید از حق منحصربه‌فردی برخوردار باشد.

ضمناً، این نیز نمونه‌ی متفاوت بریتانیایی از حق‌نکوهی است (که البته بیش‌ازپیش در سایر اروپا نیز گسترش یافته است). افراد مسن‌تر، که از گهواره تا گور تحت حمایت‌های دولت در رفاه زندگی می‌کردند، جوان‌ترها را برای این‌که گمان می‌کنند باید از همان امکانات برخوردار باشند مسخره می‌کنند. همچنین نکته‌ی دیگری هم وجود داشت، هرچند ریچل کمی شرم داشت که به آن اعتراف کند: این‌که برای این موقعیت شغلی حقوق خوبی می‌گرفت، حتی بیشتر از حقوق پدر و مادرش. برای کسی که در تمام دوران دانشجویی بی‌پول بوده و از راه اشتغال موقت در مرکز تلفن و انجام شغل‌های مراقبتی زندگی‌اش را تأمین می‌کرده است عاقبت چشیدن طعم زندگی بورژوایی لذت‌بخش می‌نماید.

ریچل: به «کارهای دفتری» و «امور مزخرف» مشغول شده بودم، اما مگر کار دفتری مزخرف واقعاً چقدر ممکن بود مزخرف باشد؟ هیچ تصوری نداشتم که اعماق تاریک این اقیانوس دل‌زدگی و ملال تا کجا می‌توانست باشد و تا کجا باید در این حجم عظیم بوروکراسی و مدیریت فاجعه‌بار و انواع و اقسام کارهای چرندوپرند فروبروم.

در مقررات مربوط به پیش‌نیازهای بسیاری از شرکت‌های هلدینگ، شغل ریچل ضروری بود، اما در بسیاری از شرکت‌ها در وضعیتی مشابه کارفرماها برای کارمند خود احترامی قائل نبودند. بنابراین وظایف این شغل هر صبح چنین بود: دریافت ایمیل‌هایی حاوی داده‌هایی درباره‌ی پیش‌بینی شعبه‌های مختلف شرکت از میزان پولی که، در شرایط فرضی فاجعه‌آمیز، از دست می‌دادند؛ کپی‌کردن این داده‌ها روی صفحه گسترده‌ها[۱] (که نرم‌افزار صفحه گسترده هم معمولاً نقص داشت و باید از نو راه‌اندازی می‌شد) و یافتن و ارائه‌کردن رقم کل خسارت‌ها. حال اگر مشکل قانونی بالقوه‌ای آن وسط وجود داشت، ریچل باید اعداد را دست‌کاری می‌کرد تا مشکل برطرف شود. این توصیف روزی بود که همه‌ی کارها خوب پیش می‌رفت. در روزی بد یا ماهی بد، که هیچ کاری برای انجام‌دادن نبود، مدیرانش کارهای پیچیده و آشکارا بیهوده‌ای برایش می‌تراشیدند تا بیکار نباشد؛ مثل ترسیم «نقشه‌های ذهنی». [۱۳] گاهی اوقات هم به حال خود رهایش می‌کردند، اما همیشه این قاعده برقرار بود که باید خود را در حال انجام کاری نشان دهد:

ریچل: عجیب‌ترین و (فارغ از این نام) شاید چرندوپرندترین موضوع درباره‌ی کارم این بود که اگرچه همه می‌دانستند در این شغل کار چندانی انجام نمی‌شود، اجازه نداشتیم آشکارا بیکار باشیم. حتی توییتر و فیس‌بوک هم برایمان ممنوع بود و انگار که در اوایل دوره‌ی ابداع اینترنت قرار داشتیم.
رشته‌ی دانشگاهی‌ام رشته‌ای جذاب بود و کارهای زیادی می‌شد به

1. spreadsheet

کمکش انجام داد و من هیچ‌وقت گمان نمی‌کردم صبح‌ها باید با این وحشت از خواب بیدار شوم که قرار است کل روز را در دفتری بنشینم و وقتم را به شکل نامحسوسی هدر دهم.
بعد از ماه‌ها ناله و شکوه و شکایت، ضربه‌ی نهایی هنگامی وارد شد که، بعد از گذراندن یک هفته کار چرندوپرند، دوستم میندی[1] را موقع نوشیدن چای دیدم. تازگی‌ها از من خواسته بودند که نقشه‌ی ذهنی رنگی‌ای از «چیزهای خوبی که داریم، باید داشته باشیم و تمایل داریم در آینده داشته باشیم» ارائه دهم. (نه، خودم هم نمی‌دانم دقیقاً یعنی چه.) میندی هم روی پروژه‌ی چرندوپرند دیگری کار می‌کرد؛ باید برای پرکردن صفحه‌های روزنامه‌ی شرکت مطالب داغی می‌نوشت که هیچ‌کس آن‌ها را نمی‌خواند.
هر دو برای یکدیگر درددل کردیم و من بعد از کلی حرف‌های پرشور و احساسی در آخر با فریاد گفتم: «دیگر نمی‌توانم منتظر بمانم تا سطح آب دریا بالا بیاید و پیشگویی‌ها محقق شوند، ترجیح می‌دهم با نیزه‌ای که از چوب ساخته‌ام به شکار ماهی‌ها و آدم‌خوارها بروم تا انجام این کارهای مزخرف!» هر دو خندیدیم، اما بعد زدم زیر گریه. فردای آن روز هم استعفا دادم. یکی از مزایای مهم انجام‌دادن آن همه کارهای عجیب‌وغریب و حمالی‌کردن در دانشگاه این است که تقریباً همیشه می‌توانیم به‌سرعت شغلی پیدا کنیم.
بله، من ملکه‌ی آن نسل دانه‌برفی[2]ای هستم که در گرمای مطبوع محل کار آب می‌شود و وای که چقدر دنیای کار تلخ و مزخرف است!

ریچل ابتدا درباره‌ی این موضوع اندیشید که «کار مزخرف» پایان دنیا نیست و از همین رو عاقبت ناچار شد بپذیرد که درواقع، پایان دنیا چیزی خواستنی و مطلوب است.[۱۴]

---

1. Mindy

۲. Generation Snowflake؛ شیوه‌ای برای ارجاع به آن از دسته از جوان‌هایی که از سوی برخی بسیار زودرنج و آسیب‌پذیر تلقی می‌شوند.

در باب عذاب حاصل از دانستن این‌که کسی دارد ضرری می‌رساند

موضوع دیگری هست که با رنج اجتماعی کمی تفاوت دارد و باید به آن توجه کنیم: عذاب حاصل از این‌که مجبور باشیم وانمود کنیم در حال سودرساندن به انسان‌ها هستیم، وقتی می‌دانیم که موضوع کاملاً برعکس است. این وضعیت، به دلایلی واضح، در میان ارائه‌دهندگان خدمات اجتماعی در سازمان‌های دولتی یا غیردولتی متداول است. بیشترشان، دست‌کم تا حدودی، در مخمصه‌ی امور فرم‌پرکنی گرفتار شده‌اند و خیلی‌هایشان هم می‌دانند که کارشان حتی از بیهودگی هم بدتر است؛ آن‌ها به افرادی که برای دریافت کمک به آن‌جا آمده‌اند آسیب می‌رسانند. شیهی[1] حالا هنرمند است، اما زمانی در نیویورک اجتماع‌درمانگر بوده است.

> **شیهی:** در دو دهه‌ی ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰، در مرکز سلامت روان اجتماع‌محوری در برانکس[2] کار می‌کردم. رشته‌ی تحصیلی‌ام مددکاری اجتماعی است. مراجعانم مجبور بودند بعد از این‌که به جرم کارهای جزئی حبس شده بودند، یا (طبق لایحه‌ی جرم کلینتون) تحت درمان قرار بگیرند وشغل و آپارتمان خود را هم از دست بدهند، یا فقط برای اداره‌های کاریابی یا دفاتر حمایتی محرز شود که آن‌ها به‌لحاظ روانی بیمارند و در نتیجه، به اس‌اس‌آی[3] [درآمد حمایتی تکمیلی] یا یارانه‌های خوراک یا اجاره‌ی مسکن نیاز دارند.
>
> برخی از این افراد واقعاً بیمار بودند، اما بسیاری از آن‌ها انسان‌های به‌شدت نیازمندی بودند که گاهی با حمله از طرف پلیس مواجه می‌شدند. در آن شرایط، هر کس دیگری به جای آن‌ها بود «بیمار روانی» می‌شد.
>
> شغلم این بود که با درمان این افراد به آن‌ها بفهمانم تقصیر خودشان است که در این شرایط قرار گرفته‌اند و خود مسئول اصلاح زندگی‌شان هستند. اگر هر روز در برنامه شرکت می‌کردند، آنگاه شرکت برای بیمه‌ی

---

1. Shihi
2. Bronx
3. SSI (Supplemental Security Income)

سلامتشان اقدام می‌کرد، کارمندان نسخه‌ای از مستندات پزشکی آن‌ها را برای اداره‌ی حمایت اجتماعی ارسال می‌کردند تا این افراد مستمند برای دریافت هزینه‌های ازکارافتادگی بررسی شوند. هرچه مدارک افراد بیشتر بود، اقبالشان هم برای دریافت کمک‌هزینه بالاتر بود.
گروه‌هایی داشتم که با آن‌ها در مورد مسائلی مانند «مدیریت خشم» یا «مهارت‌های تاب‌آوری» کار می‌کردم. این مباحث بسیار توهین‌آمیز و نامرتبط بودند! چگونه با کمبود غذای خوب دست‌وپنجه نرم کنیم یا چگونه در برابر پلیسی که با ما بدرفتاری می‌کند خشم خود را کنترل کنیم؟ شغلم بی‌فایده و زیان‌بار بود. بسیاری از سازمان‌های غیردولتی سودشان از بدبختی‌ای به دست می‌آید که از نابرابری حاصل می‌شود. کاری که انجام می‌دادم کیفیت زندگی‌ام را بسیار کاهش داده بود و هنوز هم فکرکردن به این‌که زمانی دلال فقر بودم عمیقاً آزارم می‌دهد.

نکته‌ی مهم و جالب‌توجه این است که بسیاری از کارمندان دون‌پایه‌ای که، به نام کار اداری، کارهای پوچ و مزخرف انجام می‌دهند کاملاً از کاری که می‌کنند و آسیبی که ممکن است به انسان‌ها برسانند آگاه‌اند، حتی اگر هنگام مواجهه با عموم در چهره‌های بی‌روحشان هیچ نشانی از آن نباشد. برخی حتی لذتی سادیستی می‌برند. اما قربانی‌های این سیستم که هرگز از خود نپرسیده‌اند «این افراد چطور خود را تحمل می‌کنند؟» احتمالاً خودشان را با این پاسخ قانع می‌کنند که ممکن نیست آن‌ها بتوانند خودشان را تحمل کنند. وقتی مینا[1] در یک انجمن دولتی محلی در یکی از شهرهای انگلستان، که گاهی «شهر ولگردان کنار دریا» هم به آن می‌گفتند، مشغول به کار شد، شغلش را کار با بی‌خانمان‌ها معرفی کردند. از دید او این معرفی به یک معنا درست بود:

مینا: شغلم به‌هیچ‌وجه جادادن به بی‌خانمان‌ها یا مشاوره‌دادن یا کمک‌کردن به آن‌ها نبود، بلکه من باید کارهای اداری‌شان را انجام

---
1. Meena

می‌دادم (احراز هویت، شماره‌ی بیمه‌ی ملی، درآمد و غیره) تا واحد اقامت موقت بتواند سود و مزایای تهیه‌ی جا برای افراد بی‌خانمان را از دولت طلب کند. آن‌ها سه روز وقت داشتند تا مدارک موردنیاز را آماده کنند و اگر نمی‌توانستند این کار را انجام دهند، باید از مسئول پرونده‌ی افراد می‌خواستم که از اقامتگاه موقت بیرونشان کند. بدیهی است که افراد معتاد و بی‌خانمان از ارائه‌ی مدارک درآمد عاجزند، همین طور جوانان پانزده‌ساله‌ای که از سوی والدینشان طرد شده‌اند، و کهنه‌سربازان دارای بیماری اختلال اضطراب پس از آسیب روانی، و زنانی که تحت خشونت خانگی بوده‌اند.

در نهایت، مینا شرح می‌دهد که نقشش تهدید بی‌خانمان‌های سابق به دوباره بی‌خانمان‌شدن بود: «هدف همه‌ی این کارها این بود که اداره‌ای بتواند از اداره‌ی دیگر تقاضای پول کند»، با این کار گویی روح آدم ویران می‌شد. او بعد از شش ماه فهمید که نمی‌تواند به کارش ادامه دهد و کلاً از اداره‌ی خدمات دولتی استعفا داد.

مینا کارش را ترک کرد. بئاتریس که در اداره‌ی محلی دیگری کار می‌کرد نیز با دیدن این‌که همکارانش به نامه‌هایی می‌خندیدند که برای مستمری‌بگیران فرستاده می‌شد و حاوی ایرادهایی عمدی بود تا دریافت‌کنندگان نامه را گیج و گمراه کند و به شورا این امکان را بدهد که برای تأخیر در پرداخت برایشان صورت‌حساب نابجا بفرستد نتوانست به کارش ادامه دهد. او می‌گفت که فقط شمار معدودی از همکارانش از کلاه‌گذاشتن بر سر افرادی که باید به آن‌ها خدمت می‌کردند لذت می‌بردند، اما همین هم فضا را ناخوشایند می‌کرد و از ایجاد یک محیط اداری دوستانه و آرام جلوگیری می‌کرد. او تلاش کرد ما مدیرانش را از این موضوع باخبر کند، اما آن‌ها طوری با او برخورد کردند که گویی عقلش را از دست داده است. در نهایت، بئاتریس در اولین فرصت ممکن به‌دنبال یافتن شغلی جدید رفت.

جورج[1] در شرکتی فرانسوی به نام آتوس[2] کار می‌کرد که از سوی دولت بریتانیا مأمور شده بود تا حد امکان نام شهروندان را از فهرست‌های معلولیت خارج کند،

1. George
2. Atos

(سال‌ها بعد مشخص شد که بیش از دو هزار نفر از افرادی که در این طرح شناسایی شده بودند، مدت کوتاهی پس از این‌که مشخص شد که «توانایی کارکردن» دارند، از دنیا رفته‌اند.)[۱۵] او می‌گوید که تمام کارمندان شرکت می‌دانند در آن‌جا چه اتفاقی دارد می‌افتد و «با ناامیدی و استیصال از آتوس متنفرند». گاهی هم کارمندان دولت خیال می‌کنندکه فقط آن‌ها در اداره‌شان به پوچی و زیان‌باری کارشان پی برده‌اند، هرچند وقتی از آن‌ها پرسیده می‌شود که تابه‌حال نظراتشان را به‌طور مستقیم با همکارانشان در میان گذاشته‌اند یا نه، تقریباً همیشه پاسخشان منفی است و این احتمال که همکارانشان نیز به همان اندازه معتقدند که فقط آن‌ها می‌دانند اوضاع از چه قرار است مسکوت می‌ماند.[۱۶]

در همه‌ی این موارد، به قلمروی متفاوتی قدم می‌گذاریم. عمده‌ی کاری که در این دفترها انجام می‌گیرد بیهودگی و پوچی است، اما وقتی آشکار می‌شود که در این مراکز به افراد آسیب وارد می‌شود، ابعادی از قصور و وحشت نیز به آن اضافه می‌شوند. دلایل قصور که روشن است، اما وحشت از شایعات پنهانی درباره‌ی اتفاقاتی حاصل می‌شود که احتمالاً در چنین محیط‌هایی برای افشاگران روی می‌دهد بااین‌حال، شرایط روزبه‌روز فرق می‌کند و صرفاً به ماهیت و کیفیت آن رنج و عذابی بستگی دارد که همراه این شغل‌هاست.

قطعه‌ی پایانی: درباره‌ی تأثیر شغل‌های چرندوپرند بر خلاقیت انسان و این‌که چرا تلاش برای ابراز، خلاقانه یا سیاسی، فرد بر ضد شغل بیهوده ممکن است نوعی جنگ روانی تلقی شود

بگذارید بحث را با بازگشت به بحث خشونت روانی به پایان ببریم. چنان‌که مینا اشاره کرد هیچ کاری بیشتر از این روان فرد را نابود نمی‌کند که مجبور باشد اعمال بوروکراتیک بی‌رحمانه و مستبدانه‌ای انجام دهد و به جزئی از دستگاهی تبدیل شود که از آن بیزار است و از او هیولا می‌سازد. به خاطر داشته باشیم همیشه چنین نیست که هیولاهای هولناک قصه‌ها فقط شکنجه دهند و بدرند و بکشند، بلکه آن‌ها ما را نیز به هیولا تبدیل می‌کنند؛ مانند خون‌آشام‌ها و زامبی‌ها و گرگ‌نماها. آن‌ها

ترسناک‌اند، زیرا نه‌تنها برای جسممان، بلکه برای روحمان هم تهدید به‌حساب می‌آیند. احتمالاً به همین دلیل است که عمدتاً نوجوان‌ها جذبشان می‌شوند. نوجوانی دقیقاً فصلی از زندگی است که بیشترمان برای نخستین بار با این چالش مواجه شده‌ایم که چگونه به آن هیولایی تبدیل شویم که از آن بیزاریم.

شغل‌های بی‌فایده‌وخرابکارانه‌ای که ادعای ارائه‌ی خدمات اجتماعی دارند احتمالاً بدترین نوع این شغل‌ها محسوب می‌شوند، بااین‌حال، تقریباً بیشتر شغل‌هایی که در این فصل به آن‌ها اشاره کردیم ممکن است به شیوه‌های مختلف روحمان را نابود کنند. شغل‌های چرندوپرند معمولاً احساس ناامیدی، افسردگی و نفرت از خود را در انسان برمی‌انگیزانند. آن‌ها اشکالی از خشونت روانی‌اند که معنای انسان‌بودن را نشانه می‌گیرند.

در فصل پیش، گفتیم که یکپارچگی روان انسان و حتی یکپارچگی جسمی‌اش (تا اندازه‌ای که این دو ممکن است کاملاً از هم متمایز باشند) از روابطش با دیگران و احساس توانایی‌اش در تأثیرگذاری بر جهان نشئت می‌گیرد. بر این اساس، چنین شغل‌هایی پیامدی غیر از اعمال خشونت روانی بر فرد ندارند.

بااین‌همه، نمی‌خواهیم بگوییم که روح هیچ مقاومتی از خود نشان نمی‌دهد. بد نیست که این فصل را با اشاره به جنگ روانی به‌بارآمده تمام کنیم و به شیوه‌هایی بپردازیم که در آن‌ها شاغلان، با مشغول‌کردن خودشان در پروژه‌های دیگر، از روان خود مراقبت می‌کنند. شما ممکن است آن را تصمیمی چریکی بنامید. رابین، کارمند موقتی که در هنگام پرسه‌زدن در اینترنت وانمود می‌کرد در حال برنامه‌نویسی است، از زمان بیکاری‌اش استفاده می‌کرد و صفحات ویکی‌پدیا را بازبینی و رایگان ویرایش می‌کرد و به‌این‌ترتیب به اشاعه‌ی شیوه‌ی خلاقانه‌ی جایگزینی کمک می‌کرد. افراد دیگر کسب‌وکارهای جدیدی به راه می‌اندازند، یا فیلم‌نامه و رمان می‌نویسند.

بااین‌حال، افراد دیگری هم به توهم به سبک والتر میتی[1] پناه می‌برند؛ نوعی سازوکار مقابله‌ی سنتی برای آن‌هایی که به سپری‌کردن زندگی‌شان در محیط‌های اداری ملال‌انگیز و بی‌سرانجام محکوم‌اند. احتمالاً اتفاقی نیست که امروز رؤیای

---

۱. Walter Mitty؛ این سبک به افرادی منتسب می‌شود که در زندگی خیالی دلخواه خود زندگی می‌کنند و کمتر در دنیای واقعی به سر می‌برند.

بسیاری از این افراد نه خلبانی خبره‌بودن در جنگ جهانی اول و نه ازدواج‌کردن با شاهزاده‌ی رویاهایشان است، بلکه داشتن شغلی بهتر، به‌طور مسخره‌ای صرفاً بهتر، است. مثل بوریس[1] که در «مؤسسه‌ی بین‌المللی بزرگی» گزارش‌هایی چرندوپرند می‌نویسد. او درباره‌ی کارش با حالتی تمسخرآمیز می‌گوید:

> بوریس: این کار به‌وضوح چرندوپرند است. همه‌ی راه‌ها را امتحان کرده‌ام؛ کتاب‌های خودیاری، خودارضایی‌های یواشکی، زنگ‌زدن به مادرم و گریه‌کردن، پس از پی‌بردن به این‌که همه‌ی انتخاب‌های زندگی‌ام مزخرف محض بوده‌اند، اما به کارم ادامه می‌دهم، چون باید اجاره خانه را پرداخت کنم.
> از طرفی، این وضعیت که سطوح خفیف تا شدید افسردگی را در من به بار می‌آورد، همچنین باعث می‌شود که انگیزه‌ها و خواسته‌های زندگی‌ام را به تعویق بیندازم؛ مثلاً این‌که دستیار شخصی جنیفر لوپز یا بیانسه بشوم (جداگانه یا حتی هم‌زمان). من فردی سخت‌کوش و نتیجه‌محورم بنابراین، به نظرم می‌توانم به‌خوبی از پسش بربیایم. همچنین می‌توانم برای یکی از اعضای خانواده‌ی کارداشیان، به‌ویژه کیم، هم کار کنم.

همچنان بسیاری از روایت‌ها بر خلاقیت، به‌جای شیوه‌ی نافرمانی، تأکید دارند. مقاومتی سرسختانه که بسیاری به‌واسطه‌ی آن تلاش می‌کنند تا هنر یا موسیقی یا نوشتن یا شعر را دنبال کنند تا پادزهری باشد بر پوچی کار حقوق‌بگیری «واقعی‌شان». البته به‌طور مشخص ممکن است در این‌جا خطای نمونه‌گیری هم رخ داده باشد. روایت‌هایی را که دریافت کردم عمدتاً دنبال‌کنندگانم در توییتر فرستاده‌بودند؛ جمعیتی که احتمالاً بیشتر از عموم مردم روحیه‌ی هنری یا سیاسی داشتند. بنابراین، نمی‌توان دریافت که این رویه تا چه اندازه معمول است. اما الگوهای جالبی هم وجود دارند.

برای مثال، شاغلانی که برای مهارتی خاص استخدام می‌شوند، اما اجازه

---
1. Boris

نمی‌یابند که در آن حوزه کار کنند، هنگامی که متوجه می‌شوند وقت آزاد دارند، به‌ندرت ممکن است به آن فعالیت مشغول شوند. آن‌ها تقریباً همیشه کار دیگری را انجام می‌دهند. در فصل سوم دیدیم که رمضان، مهندسی که آرزو داشت در پیشرفته‌ترین عرصه‌های علم و فناوری کار کند، وقتی فهمید که از او انتظار می‌رود تمام روز پشت میز بنشیند و کارهای اداری انجام دهد، چطور به‌سادگی تسلیم شد. به‌جای آن‌که در خلوتش پروژه‌های علمی را دنبال کند، خود را غرق در فیلم و رمان و مطالعه‌ی تاریخ جنبش‌های اجتماعی در مصر کرد. این رویه‌ی رایجی است. فِی[1]، که در فکر نوشتن مقاله‌ای درباره‌ی «چگونه در محیط‌های شرکتی روح خود را سالم نگه داریم» بوده است، دوباره به دامان موسیقی برمی‌گردد:

> فِی: موسیقی‌دان ناکام درونم برای زمان‌هایی که پشت میز شرکت گیر افتاده‌ام، شیوه‌های یادگیری بی‌سروصدای موسیقی را پیشنهاد داده است. زمانی موسیقی کلاسیک هندی می‌خواندم و دو تا از ساختارهای ریتمی را هم یاد گرفته‌ام. رهیافت‌های هندی[2] انتزاعی، شماره‌ای/عددی و غیرنوشتاری‌اند و درنتیجه، این امکان را به من می‌دهند که بی‌صدا و نامحسوس در ذهنم تمرین کنم.
> به این معنا، می‌توانم در دفترم درباره‌ی موسیقی بداهه‌پردازی کنم و حتی داده‌های جهان پیرامونم را با هم درآمیزم. در جلسه‌های ملالت‌بار، می‌شود با تیک‌تاک ساعت گام گرفت یا شماره تلفنی را به شعری موزون تبدیل کرد. می‌توان هجاهای اصطلاحات فنی شرکت را به نوعی زبان موسیقی شبه‌هیپ‌هاپ ترجمه کرد یا بخش‌های اتاق بایگانی را به‌منزله‌ی نوعی موسیقی چندوزنی تفسیر کرد. انجام این کارها بیش از آن‌چه در کلام بگنجد توانسته همچون سپری از ملالت‌های بیشتر در محیط کار جلوگیری کند. حتی همین چند ماه پیش هم با چند تن از دوستانم درباره‌ی استفاده از بازی‌های ریتمی برای کاستن از دل‌زدگی‌های محیط کار صحبت کردم و توضیح دادم

---

1. Faye
2. Indian approaches

که چگونه می‌شود جنبه‌های کسالت‌بار جلسه‌ای را به قطعه‌ای از موسیقی سبک فانک[1] تبدیل کرد.

لوئیس[2] خود را «بانکدار قلابی» یکی از شرکت‌های مشاوره‌ی مالی بوستون معرفی می‌کند و مشغول نوشتن یک نمایشنامه است. وقتی فهمید که نقشش در شرکت بیهوده است، به‌تدریج انگیزه‌اش را از دست داد و دیگر نمی‌توانست همان یکی، دو ساعت در روز را هم با تمرکز کار کند. ظاهراً مدیرش، که در مورد زمان و ظاهر امور سخت‌گیر بود اما به بهره‌وری اعتنایی نداشت، تا زمانی که لوئیس زودتر از او کار را ترک نمی‌کرد اهمیت نمی‌داد که او چه می‌کند. اما آن‌چه لوئیس عقده‌ی گناه آمریکای غرب میانه می‌نامید وادارش کرد تا برای ادامه دادن کار راهی بیابد:

لوئیس: خوشبختانه من میز ایستاده‌ی خودکاری دارم و اوقات فراغتی خالی و بی‌فایده و تا حدودی آمیخته با احساس گناه. بنابراین، در سه ماه گذشته از این اوقات فراغت برای نوشتن اولین نمایشنامه‌ام استفاده کرده‌ام. عجیب است که خروجی خلاقانه‌ی حاصل از این کار از روی ناچاری حاصل شد، نه از روی میل و علاقه. فهمیدم که وقتی در مورد موقعیت یا در گفت‌وشنودی دقت و تأمل به خرج می‌دهم ثمربخش‌تر و مفیدترم. برای انجام حدود هفتاد دقیقه از کار فعلی، که باید روز مشخصی تمامش کنم، به سه تا چهار ساعت نوشتن خلاقانه نیاز دارم.

همه مانند فِی و لوئیس نیستند. افرادی که تمام طول روز در اداره‌ها هیچ کاری انجام نمی‌دهند معمولاً از دشواری اختصاص‌دادن زمان بیکاری‌شان به کاری ارزشمند گلایه می‌کنند. می‌توان تصور کرد که رهاکردن میلیون‌ها زن و مرد تحصیل‌کرده و فاقد هیچ‌گونه مسئولیت شغلی واقعی، اما مجهز به اینترنت که دست‌کم منبعی بالقوه و سرشار از دانش بشری و دستاوردهای فرهنگی است، ممکن است شراره‌های

1. funk
2. Lewis

عصر رنسانس دیگری را روشن کند. در این شغل‌ها کار چندانی انجام نمی‌شود اما در عوض، این شرایط باعث رونق شبکه‌های اجتماعی می‌شود (فیس‌بوک، یوتیوب، اینستاگرام، توییتر)؛ درواقع، آن دسته از رسانه‌های الکترونیکی وقتی که افراد به انجام کار دیگری تظاهر می‌کنند، تولید و استفاده می‌شوند. مطمئنم که این اصلی‌ترین دلیل رشد شبکه‌های اجتماعی است، به‌ویژه وقتی آن را نه‌تنها در پرتو افزایش شغل‌های چرندوپرند، بلکه با توجه به چرندوپرندشدن هرچه بیشتر شغل‌های واقعی وارسی کنیم. همان‌گونه که مشاهده کردیم، شرایط ویژه‌ی کار چرندوپرند تفاوت قابل‌توجهی با کارهای دیگر دارد. برخی از کارکنان سخت تحت نظارت قرار دارند، از برخی دیگر انتظار می‌رود که وظایفی جزئی را انجام دهند و در سایر مواقع، کم‌وبیش به حال خود رها می‌شوند. بیشتر افراد در وضعیتی بینابینی قرار دارند. بااین‌همه، حتی در بهترین حالت، نیاز به در دسترس بودن، صرف میزان مشخصی انرژی به‌خاطر نگرانی درباره‌ی وظایف دیگران، ظاهر امر را موجه جلوه‌دادن، چندان غرق چیزی نشدن، و ناتوانی در همکاری تمام‌عیار با دیگران همگی بیشتر به فرهنگی دامن می‌زنند که از بازی‌های رایانه‌ای، یاوه‌سرایی‌های یوتیوبی و مکالمات توییتری، گروه‌های موسیقی راک‌اندرول، اشعاری با موضوع مواد مخدر و تئاتر آوانگارد خلق‌شده در دولت رفاهی در میانه‌ی قرن لبریز است. ما شاهد رشد گونه‌هایی از فرهنگ عامه‌ایم که کارمندان دفتری، در خلال بازه‌های زمانی پراکنده و دزدکی خلاصی از کار آن را می‌سازند و به‌کار می‌برند؛ درست وقتی که کاری برای انجام‌دادن ندارند، اما نمی‌توانند بی‌پرده به آن اعتراف کنند.

برخی روایت‌ها حاکی از این افسوس‌اند که اشکال سنتی آثار هنری را نمی‌توان در خلال کارهای چرندوپرند دنبال کرد. پادریاق[1] فارغ‌التحصیل مدرسه‌ی هنری در ایرلند است که در یک شرکت چندملیتی فناوری خارجی شغلی به‌دردنخور دارد. علت آن پیچیدگی‌های نظام مالیاتی و رفاهی ایرلند است که به گفته‌ی او ثروتمندشدن را غیرممکن می‌سازد، مگر از طریق شغل آزاد. او مجبور بوده که امیالش را رها کند:

1. Padraigh

پادریاق: اما جانکاه‌تر از همه این حقیقت است که من خارج از حیطه‌ی کاری‌ام نمی‌توانم نقاشی کنم، به‌دنبال امیال خلاقانه‌ام برای طراحی کردن بروم یا ایده‌هایم را روی بوم پیاده کنم. وقتی بیکار بودم تقریباً همیشه روی این فعالیت‌ها تمرکز می‌کردم، اما پولی عایدم نمی‌شد. حالا پول دارم اما دیگر زمان، انرژی و ذهنی آزاد برای خلاقیت ندارم.[۱۷]

بااین‌همه، او زندگی سیاسی‌اش را در مقام آنارشیستی دنبال می‌کند که قصد دارد نظام اقتصادی را زیرورو کند؛ نظامی که به او اجازه نمی‌دهد در پی انگیزه‌های راستینش در زندگی باشد. در همین حال، کار جیمز[۱]، که مشاوری حقوقی در شهر نیویورک است، به اَعمال اعتراضی خفیف تنزل پیدا می‌کند: «تمام روز را در محیط اداری عبث و بی‌بازدهی می‌گذرانم و ذهن خالی‌ام قدرت انجام هیچ کاری را ندارد، مگر استفاده از رسانه‌های پوچ و بی‌محتوا. بله، گاه‌وبیگاه از این انزوا و بیهودگی و خستگی افسرده می‌شوم. سرکشی کوچکم این است که هر روز سنجاق ستاره‌ای‌شکل قرمز و سیاهی را به لباسم وصل کنم؛ آن‌ها هیچ درکی از این نشان ندارند.»

در آخر، روان‌شناسی بریتانیایی که در پی اصلاحات آموزش عالی تونی بلر، نخست‌وزیر بریتانیا، در دهه‌ی ۱۹۹۰ از مقام استادی برکنار و دوباره در مقام ارزیاب پروژه استخدام شد تا در مورد نتایج برکناری استادها تحقیق کند می‌گوید:

هَری[۲]: خیلی عجیب است که استفاده‌ی مجدد فرد از زمانی که برای آن به او حقوق پرداخت شده بسیار دشوار است. اگر از زیر کاری چرندوپرند شانه خالی کنم و زمانش را به نوشتن رمانی اختصاص دهم، احساس گناه خواهم کرد. من موظف بوده‌ام که تمام تلاشم را به‌کارگیرم تا کارهایی را که برایم مقرر شده‌اند انجام دهم، حتی اگر می‌دانستم که آن کارها یک‌سره پوچ و بی‌معنی‌اند.

1. James
2. Harry

دیوید: می‌دانی، روایت‌هایی که خوانده‌ام بن‌مایه‌ی مشترکی دارند. شغل‌هایی وجود دارند که باید معرکه باشند، زیرا در ازای انجام کار کم، یا حتی هیچ کاری، حقوق زیادی برای آن‌ها پرداخت می‌شود و حتی تظاهر به کارکردن هم لازم نیست! اما این شغل‌ها افراد را به‌نوعی به سمت دیوانگی می‌برند، زیرا نمی‌توانند راهی را برای صرف زمان و انرژی خود در کار دیگری پیدا کنند.

هَری: خب من هم تجربه‌ای دارم که ادعایت را تأیید می‌کند. این روزها در سمت مدیر آموزش در یک ایستگاه اتوبوس کار می‌کنم. این کار نه‌تنها جذاب، بلکه بسیار هدفمند است و من عملاً کارهای آزادانه‌ی بیشتری را انجام می‌دهم که از آن‌ها لذت می‌برم (خواندن داستان‌های کوتاه، مقاله‌ها)، نسبت به زمانی که آن کار چرندوپرند بی‌چالش را انجام می‌دادم.

دیوید: شاید ما در این‌جا مشغول چیزی هستیم.

هری: بله خیلی جالب است!

بنابراین، استفاده از شغلی چرندوپرند برای دنبال‌کردن فعالیت‌های دیگر آسان نیست. ابتکار و اراده‌ای راسخ لازم است تا زمانی را که در ابتدا یکنواخت و یک‌دست بوده به‌کارگیریم ـ مانند تمام زمان‌های کاری‌ای که به‌سمت وضعیتی که جیمز آن را «محیط[های] اداری عبث و بی‌بازده» می‌نامد گرایش دارند ـ و بعد، آن را به‌طور تصادفی به قطعاتی تقسیم کنیم که اغلب به طرز پیش‌بینی‌ناپذیری بزرگ‌اند و از آن‌ها برای پروژه‌هایی استفاده کنیم که به فکر و خلاقیت نیاز دارند. افرادی که وقتشان را این‌چنین مدیریت می‌کنند، در همان زمان بخش قابل‌توجهی از انرژی‌های خلاق و احتمالاً محدود خود را صرف این می‌کنند که از زمانشان برای کارهایی بلندپروازانه‌تر از شکلک‌ساختن با تصویر گربه‌ها استفاده کنند. نه این‌که

شکلک‌ساختن با تصویر گربه‌ها بد باشد، در بین آن‌ها طرح‌های خیلی خوبی هم دیده‌ام. اما مردم ممکن است دوست داشته باشند که جوانی‌شان را با انجام کارهای بزرگ‌تری سپری کنند.

روایت‌های کارکنانی که احساس می‌کردند بر انسداد ذهنی حاصل از شغل‌های چرندوپرند به‌خوبی غلبه کرده‌اند از سوی افرادی بود که راهی یافته بودند تا شغلشان را به یک یا دو روز در هفته محدود کنند. واضح است که این وضعیت به‌لحاظ منطقی بسیار دشوار و غالباً غیرممکن است؛ چه به دلایل مالی، چه حرفه‌ای. داستان هانیبال مورد موفقی در این زمینه است. خواننده ممکن است او را فردی ببیند که در ازای ۱۲هزار پوند در سال برای آژانس‌های بازاریابی گزارش‌های چرندوپرند می‌نویسد و تلاش می‌کند که در صورت امکان، کارش را به یک روز در هفته کاهش دهد. او در بقیه‌ی روزهای هفته پروژه‌های بسیار سودمندی را دنبال می‌کند، اما می‌داند که احتمالاً نمی‌تواند به‌لحاظ مالی خودش را تأمین کند.

> هانیبال: یکی از پروژه‌هایی که در دست دارم تهیه‌ی الگوریتم پردازش تصویر، به‌منظور خواندن نوارهای تشخیصی کم‌هزینه، برای بیماران مبتلا به سل در کشورهای درحال‌توسعه است. سل یکی از کشنده‌ترین بیماری‌ها در دنیاست که سالانه جان یک‌ونیم میلیون نفر را می گیرد و تا هشت میلیون نفر را مبتلا می‌کند. تشخیص همچنان مسئله‌ی مهمی است و اگر قادر باشیم فقط ۱درصد از آن هشت میلیون بیمار مبتلا را درمان کنیم، می‌توان روی بهبود ده‌ها هزار نفر در سال حساب کرد. ما در مسیر ایجاد تغییر قرار داریم. این کار برای همه‌ی افراد درگیر در آن باارزش و به‌لحاظ فنی چالش‌برانگیز است. ما به حل مسئله می‌پردازیم و برای دستیابی به هدف بزرگی که به آن اعتقاد داریم کاری مشترک انجام می‌دهیم. این نقطه‌ی مقابل کار چرندوپرند است. بااین‌همه، تقریباً محال است که پول چندانی از این کار به دست آید.

او وقت و انرژی بسیاری صرف کرد تا مدیران حوزه‌ی سلامت را متقاعد کند که

این کار ممکن است سودآور باشد، اما فقط توانست مخارج پروژه را تأمین کند که قطعاً برای تأمین مزد افرادی که روی پروژه کار می‌کنند، مثل خودش، کافی نبود. بنابراین، هانیبال برای شرکت‌های بازاریابی گزارش‌های بی‌فایده می‌نویسد تا پروژه‌ای را تأمین مالی کند که جان افراد را نجات می‌دهد.

هانیبال: اگر می‌توانستم، از افرادی که در روابط عمومی‌ها یا شرکت‌های دارویی بین‌المللی کار می‌کنند درباره‌ی این اوضاع‌واحوال سؤال می‌کردم. باید واکنششان جالب باشد. اگر از افراد خیلی جوان‌تر از خود بپرسم، ممکن است خیال کنند که می‌خواهم آزمایششان کنم یا گیرشان بیندازم، یا شاید گمان کنند که می‌خواهم وادارشان کنم بی‌ارزش بودن کارشان را تأیید کنند و رئیسشان را متقاعد کنم که اخراجشان کند! اگر از افراد خیلی مسن‌تر از خود بپرسم که درباره‌ی این وضعیت چه فکری می‌کنند معمولاً با گفتن چیزی شبیه به این جمله شروع می‌کنند: «به دنیای واقعی خوش آمدید!» گویی من نوجوانی هستم که تابه‌حال از زندگی اجتماعی دور بوده‌ام و متوجه شرایط نبوده‌ام و حالا به این نتیجه رسیده‌ام که نمی‌شود تمام روز را در خانه ماند و بازی‌های کامپیوتری انجام داد و علف کشید. قبول دارم که در دوران نوجوانی مدتی طولانی را با این کارها گذرانده‌ام، اما دیگر نوجوان نیستم. درواقع، معمولاً مبلغ هنگفتی را برای نوشتن آن گزارش‌های چرندوپرند از آن‌ها می‌گیرم، در نتیجه، بیشتر اوقات متوجه می‌شوم لحظه‌ای وجود دارد که آن‌ها از خودشان این سؤال را می‌پرسند که واقعاً چه کسی متوجه شرایط نیست.

هانیبال بازی‌اش را به بهترین شکل ممکن انجام می‌دهد. پژوهشگری چیره‌دست است که در حوزه‌ی کسب‌وکار با اعتمادبه‌نفس در راهروهای قدرت قدم می‌زند. همچنین می‌داند که در دنیای حرفه‌ای همه‌چیز حول محور نقش بازی‌کردن می‌چرخد. همیشه فرم بر محتوا ارجحیت دارد و او از همه نظر نقشش را با مهارت

تمام انجام می‌دهد.[۱۸] بنابراین، ممکن است فعالیت‌های چرندوپرندش را درواقع نوعی کلاهبرداری بداند. او بر سر دنیای کسب‌وکار شیره می‌مالد. حتی ممکن است خود را نوعی رابین‌هود زمانه بداند، چنان‌که خودش می‌گوید: «انجام کار ارزشمند خرابکارانه است».

داستان هانیبال بهترین سناریو است. دیگران ممکن است به کنشگری سیاسی روی بیاورند؛ فعالیتی که امکان دارد برای سلامت جسمی و عاطفی کارمندان بسیار مفید باشد[۱۹] و در مقایسه با کارهای خلاقانه‌ی متعارف‌تر با ماهیت پاره‌پاره‌ی زمان کار اداری آسان‌تر تلفیق شود. بااین‌حال، کار روانی و عاطفی مورد نیاز برای برقراری تعادل میان علایق هدفمند و کار چرندوپرند غالباً دلسردکننده است. قبلاً به مشکلات سلامتی نوری که به علت نوع کارش به وجود آمده بود اشاره کرده‌ام. هنگامی که او سازمان‌دهی محل کارش را آغاز کرد، خیلی از این مشکلات برطرف شدند. بله، بی‌گمان آن کار به انضباط ذهنی نیاز داشت، اما نه به‌اندازه‌ی انضباط ذهنی‌ای که برای فعالیت مؤثر در شرکتی با فشار کار بالا لازم بود و فرد می‌دانست که کار یک نفر هیچ تأثیری بر آن ندارد:

> نوری: قبلاً موقع سرکاررفتن تا مرز «دیوانگی» جلو می‌رفتم. «من» از بین می‌رفتم و به چیز دیگری تبدیل می‌شدم که می‌توانست آن کار را انجام دهد. معمولاً هم برای تجدید قوا به یک روز نیاز داشتم تا به یاد بیاورم که چه کسی هستم. (اگر تجدید قوا نمی‌کردم، به فردی بداخلاق و ایرادگیر تبدیل می‌شدم و هر چیز کوچکی عصبانی‌ام می‌کرد.)
>
> بنابراین، مجبور بودم انواع فوت‌وفن‌های ذهنی را پیدا کنم و به کار ببندم تا کارم تحمل‌پذیر شود. مؤثرترین انگیزش‌ها ضرب‌الاجل تعیین کردن و پرخاش کردن بود. (برای مثال، وانمود می‌کردم که به من کم‌محلی شده و بعد بهره‌وری عالی خود را «به آن‌ها نشان می‌دادم.») اما در نهایت، برایم دشوار بود که بتوانم جنبه‌های گوناگون وجودم را منسجم کنم؛ سویه‌های کهنی که در من ریشه دوانده بودند و با سرعت بالایی به هم می‌ریختند.

در مقابل، می‌توانستم ساعت‌ها بیدار بمانم و به فعالیت‌هایی برای سازمان‌دهی محل کارم بپردازم؛ مثل آموزش فوت‌وفن مذاکره، برنامه‌نویسی، مدیریت پروژه و... به همکارانم. در این زمان‌ها، کاملاً خودم بودم. تخیل و منطقم با هماهنگی با هم کار می‌کردند. آن‌قدر بیدار می‌ماندم تا خوابم می‌گرفت و می‌خوابیدم.

کار نوری کاملا متفاوت و مهم بود. درست است که او برخلاف هانیبال با تیم همکار کار نمی‌کرد، اما احساس می‌کرد که کار کردن برای هدف معنادار و مهم‌تر به او این امکان را می‌دهد تا خود پاره‌پاره‌اش را از نو یکپارچه کند. سرانجام او، دست‌کم در مقام فردی که تک‌وتنها محل کارش را سازمان‌دهی می‌کرد، به ذرات شکل‌گیری یک اجتماع دست یافت:

نوری: خودم را به دیگران چنین معرفی می‌کردم که شغل روزانه‌ام برنامه‌نویسی و شغل واقعی‌ام سازمان‌دهنده‌ی محل کار است.
تازگی‌ها، در فضای مجازی فردی شبیه به خودم یافته‌ام که با هم حسابی صمیمی شده‌ایم. از هفته‌ی گذشته دریافته‌ام که خیلی راحت‌تر با کارم ارتباط برقرار می‌کنم و به نظرم دلیلش این است که می‌دانم یک نفر هست که درکم می‌کند. من برای سایر دوستان نزدیکم شنونده‌ای فعالم، اما آن‌ها چیزهایی را که برایم مهم است به‌سادگی درک نمی‌کنند. حتی وقتی دارم از فعالیت‌هایم حرف می‌زنم، انگار خوابشان می‌گیرد!
حتی حالا هم باید ذهنم را برای کار کردن آماده کنم. به «واردلدور[1]»، یکی از آهنگ‌های سیگور روس[2]، گوش می‌دهم که دوست جدیدم برایم فرستاده است، و به‌نوعی در خلسه‌ی مراقبه فرومی‌روم. آهنگ که تمام می‌شود، ذهنم خالی شده است و می‌توانم در هشیاری کامل کارم را انجام دهم.

---

1. Varðeldur

2. Sigur Rós

چقدر خوب است که فصلی بی‌نوید را با متنی رهایی‌بخش به پایان ببریم و این روایت‌ها نشان می‌دهند که حتی در چرندوپرندترین شغل‌ها هم یافتن هدف و معنا امکان‌پذیر است و البته تحقق این امر تلاش زیادی را می‌طلبد. «هنر از زیر کار دررفتن»، که گاهی در انگلستان به این نام خوانده می‌شود، ممکن است همچون سنت خاصی از طرف طبقه‌ی کارگر گسترش یافته باشد و تکریم شود، اما به نظر می‌رسد که برای شانه‌خالی‌کردن درست‌وحسابی باید چیزی برای شانه‌خالی‌کردن وجود داشته باشد. در شغلی تماماً چرندوپرند، اغلب به‌خوبی مشخص نیست که واقعاً قرار است چه کاری انجام شود، درباره‌ی کاری که انجام شده یا نشده چه می‌شود گفت، از چه کسی می‌توان سؤال کرد و چه چیزی می‌توان پرسید، انتظار می‌رود که فرد چقدر و در محدوده‌ی چه شاخص‌هایی وانمود به کارکردن کند و چه نوع کارهایی برای جایگزینی مجازند وضعیت فلاکت‌باری است و تأثیرات مخربی روی سلامت و خودباوری افراد می‌گذارد و قدرت خلاقیت و تفکر آن‌ها را از بین می‌برد.

پویایی قدرت سادومازوخیستی به‌کرات پدیدار می‌شود. (درواقع، حرفم این است که این پویایی تقریباً همیشه در موقعیت‌های از بالا به پایین، بی‌هیچ هدفی ظاهر می‌شوند؛ مگر این‌که اقدامات مشخصی انجام شود تا مطمئن شویم که این پویایی ظاهر نخواهد شد، ولی حتی گاهی با وجود این اقدامات هم به وجود می‌آید.) بی‌دلیل نیست که از این نتایج به نام خشونت روانی یاد کرده‌ام. این خشونت بر فرهنگ ما، حساسیت‌های ما و فراتر از این‌ها، بر جوانی ما، تأثیر گذاشته است. جوان‌ها، به‌ویژه در اروپا و آمریکای شمالی و رفته‌رفته در سراسر جهان، از نظر روانی برای شغل‌های بیهوده آماده می‌شوند، آن‌ها آموزش می‌بینند که چگونه به کارکردن تظاهر کنند و سپس به شیوه‌های گوناگون بر سر کارهایی می‌روند که تقریباً همه می‌دانند این شغل‌ها هیچ هدف معناداری را دنبال نمی‌کنند.[۲۰]

در فصل ۵، با هم بررسی می‌کنیم که این وضعیت چگونه اتفاق افتاده و شرایط کنونی چگونه عادی شده است و حتی ترویج داده می‌شود. تحت این شرایط، روح جمعی ما زخمی کهنه برداشته و به همین دلیل باید به آن توجه کنیم.

فصل ۵

چرا شغل‌های چرندوپرند رو به افزایش‌اند؟

در مجمع‌الجزایر سیلی... گفته می‌شود که بومیان در شست‌وشوی افراد به آن‌ها کمک و به این شیوه‌ی ناخوشایند امرارمعاش می‌کنند.

لطیفه‌ی نامفهوم قرن نوزدهمی

بهشتی بورژوایی پدید خواهد آمد که در آن هر کس آزاد است بهره‌کشی کند، اما هیچ‌کس چنین نمی‌کند. درمجموع باید تصور کرد این بهشت همان شهری است که شنیده‌ایم ساکنانش با شست‌وشوی دیگران زندگی‌شان را می‌چرخانند.

ویلیام موریس[1]، ۱۸۸۷

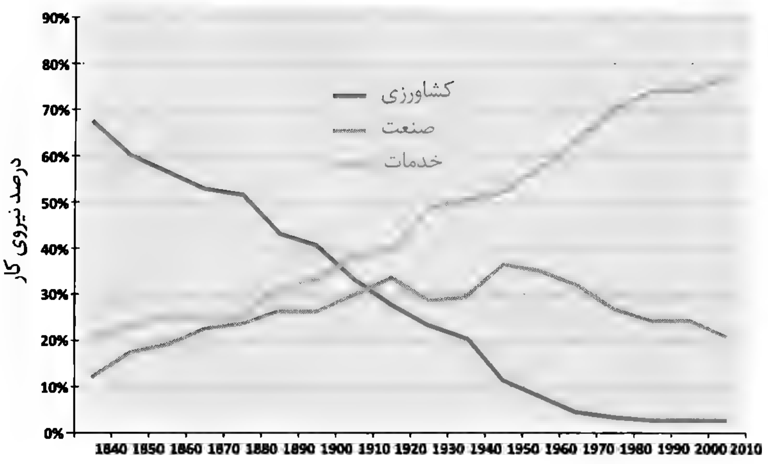
اگر در فصل پیشین صرفاً به توصیف انواع شغل‌های بی‌فایده پرداختیم که همواره به‌نحوی با آن‌ها سروکار داشته‌ایم، یا این‌که از زمان ظهور سرمایه‌داری با آن‌ها سروکار داشته‌ایم، پس اوضاع به‌قدر کافی مشقت‌بار بوده است. اما درواقع، وضعیت وخیم‌تر از آن است. به دلایل گوناگون می‌شود گفت که در سال‌های اخیر تعداد کل مشاغل چرندوپرند، و حتی فراتر از آن، یعنی درصد کل شغل‌هایی که از دید گردانندگانشان چرندوپرند تلقی شده‌اند، به‌سرعت در حال افزایش‌اند و دوشادوش آن اشکال مفید اشتغال نیز به گونه‌ای روزافزون در حال چرندوپرند شدن‌اند. به‌بیان‌دیگر، این کتاب فقط کتابی درباره‌ی جنبه‌ی مغفول‌مانده‌ی دنیای کار نیست، بلکه کتابی است

---

1. William Morris

درباره‌ی یک مسئله‌ی اجتماعی واقعی. اقتصادهای سرتاسر جهان بیشتر و بیشتر به موتورهای عظیم تولید چرندیات تبدیل شده‌اند.

چگونه این اتفاق افتاده است؟ و چرا توجه عمومی چندانی به آن نشده است؟ دلیلی که به نظرم کمتر به آن اشاره شده این است که در نظام اقتصادی کنونی ما، این دقیقاً چیزی است که انتظار نداریم اتفاق بیفتد. این واقعیت که افراد معمولاً دوست ندارند در ازای انجام‌ندادن کاری حقوق دریافت کنند مفروضات متداولمان درباره‌ی طبیعت انسان را به چالش می‌کشد و به همین ترتیب، این واقعیت که افراد زیادی در ازای انجام‌ندادن کاری حقوق دریافت می‌کنند در وهله‌ی اول، تمام مفروضاتمان را درباره‌ی نحوه‌ی عملکرد اقتصاد بازار به چالش می‌کشد. در قرن بیستم، بیشتر رژیم‌های سوسیالیستی دولتی به اشتغال فراگیر همچون سیاست عمومی وفادار بودند و در همین سمت‌وسو شغل‌های کاذب ایجاد کردند.



شکل ۲ توزیع نیروی کار در بخش‌های مختلف، ۲۰۱۰_۱۸۴۰.

رقبای سوسیال‌دموکراتشان، در اروپا و جاهای دیگر، دست‌کم برای استخدام تحمیلی و بیش از حد کارمنـــدان با بخش خصوصی یا با پیمانکاران دولتی با هم تبانی کردند. یکی از مصادیق این اقدامات، برنامه‌های خودآگاهانه‌ی وقت‌گیر و بیهوده‌ای مانند طرح

بهبود مشـــاغل (دبلیوپی‌ای[۱]) بود که آمریکا در اوج رکـــود بزرگ اجرایش کرد. انتظار می‌رفت که همه‌ی این‌ها با فروپاشی بلوک شرق و اصلاحات بازار جهانی در قرن نوزدهم به پایان برسند. اگرچه ادعای جماهیر شوروی درواقع، این شعار طنز بود که «ما وانمود می‌کنیم که کار می‌کنیم، آن‌ها وانمود می‌کنند که به ما پول پرداخت می‌کنند». عصر نئولیبرالیســـتی نوین قرار بود بر مبنای بهره‌وری پیش رود، اما اگر براساس الگوهای اشتغال قضاوت کنیم، به نظر می‌رسد آن‌چه بعد از فروپاشی دیوار برلین در ۱۹۸۹، در عمل اتفاق افتاد با این الگوها مغایر بود.

یکی از دلایل کم‌توجهی به این موضوع این بود که مردم به‌راحتی حاضر نبودند بپذیرند که سرمایه‌داری می‌تواند چنین پیامدهای ناگواری را به بار آورد، حتی به این بها که تجربه‌های خودشان و دوستان و بستگانشان را، که به‌نوعی نمایانگر این تناقض بود، نادیده بگیرند.

دلیل دیگری که این پدیده توانسته از دید مردم گذشته مغفول بماند این است که ما شیوه‌ای را برای صحبت درباره‌ی تغییر ماهیت اشتغال به کار گرفته‌ایم که ظاهراً به توضیح بسیاری از چیزهایی که می‌بینیم و می‌شنویم و در این خصوص در اطرافمان روی می‌دهد می‌پردازد، اما درواقع، گمراه‌کننده است. من به رشد پدیده‌ای اشاره می‌کنم که «اقتصاد خدمات» نامیده می‌شود. از دهه‌ی ۱۹۸۰، همه‌ی گفت‌وگوها راجع به تغییر ساختار اشتغال باید با تأیید این امر آغاز می‌شد که گرایش کلی جهانی، به‌ویژه در کشورهای ثروتمند، به کاهش مداوم کشاورزی و تولید و افزایش مداوم پدیده‌ای به نام «خدمات» بوده است. در این‌جا نمونه‌ی تحلیلی درازمدتی از نیروی کار آمریکا را به تفکیک بخش‌ها می‌بینید (شکل ۲).[۱]

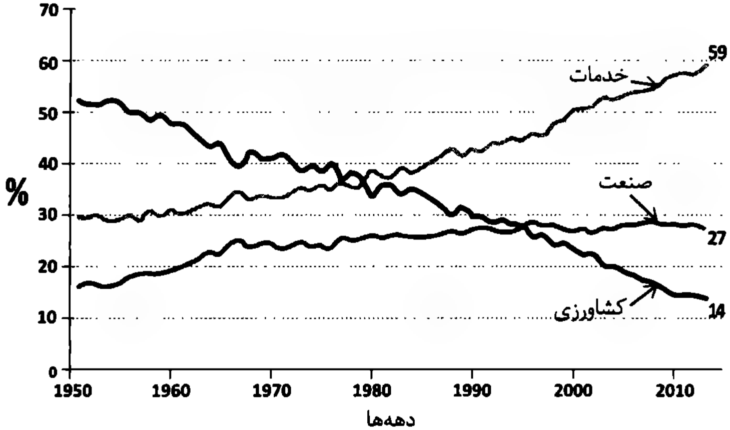
غالباً چنین فرض می‌شد که کاهش تولید (که اتفاقاً براساس عامل اشتغال در آمریکا، چندان کاهش نیافته و تا ۲۰۱۰ فقط به‌اندازه‌ی زمان وقوع جنگ داخلی آمریکا کاهش یافته بود) صرفاً به این معنا بود که کارخانه‌ها به کشورهای فقیرتر تغییر مکان داده بودند. این مطلب تا اندازه‌ای درست است، اما جالب است بدانیم که همان روند کلی کاهش تولید، برحسب عامل اشتغال، حتی در کشورهایی مشاهده می‌شد که شغل‌های کارخانه‌ای را صادر می‌کردند. برای مثال، می‌توان به هند اشاره کرد (شکل ۳).

1. WPA (Works Progress Administration)

تعداد شغل‌های صنعتی ثابت باقی مانده یا کمی افزایش پیدا کرده و به‌جز این، تفاوت چندانی در شکل روی نداده است.

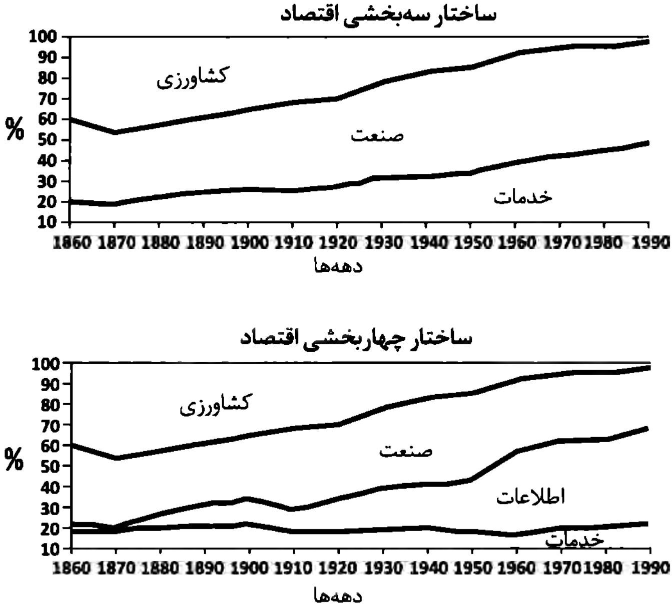
در این‌جا مشکل اصلی خود مفهوم «اقتصاد خدمات» است. برای گذاشتن عبارت در گیومه دلیل دارم. وقتی در توصیف اقتصاد کشوری اشاره می‌کنیم که تحت سلطه‌ی بخش خدمات است، به این معنی است که مردم آن کشور اصولاً با سروکردن لاته‌ی سرد یا اتوکردن شلوارک برای همدیگر خود را به‌لحاظ مالی تأمین می‌کنند. بدیهی است که این صحیح نیست. پس آن‌ها چه کار می‌کنند؟ اقتصاددان‌ها از بخش چهارمی سخن می‌گویند (که در رتبه‌ی بعد از کشاورزی و تولید و ارائه‌ی خدمات قرار می‌گیرد) که معمولاً آن را بخش فایر[1] (مالی، بیمه و معاملات ملکی) تعریف می‌کنند. اما در ۱۹۹۲، رابرت تیلور[2]، دانشمند حوزه‌ی کتابداری، پیشنهاد داد که بهتر است آن را کار داده‌ای بنامیم. نتایج پژوهش‌ها به‌خوبی این مفهوم را توضیح می‌دادند (شکل ۴).

چنان‌که می‌بینیم، حتی در ۱۹۹۰ آن بخشِ نیروی کار متشکل از پیشخدمت‌ها، سلمانی‌ها، فروشنده‌ها و شغل‌های مشابه بسیار کوچک بود و اندازه‌اش در گذر زمان همچنان به شکل قابل‌توجهی ثابت ماند و بیشتر از یک قرن تقریباً ۲۰درصد از کل نیروی کار را تشکیل می‌داد.



شکل ۳ سهم بخش (٪) در تولید ناخالص داخلی در هند.

1. FIRE (finance, insurance, real estate)
2. Robert Taylor



شکل ۴ اطلاعات به‌مثابه‌ی یکی از مؤلفه‌های اقتصاد.

عمده افراد دیگری که جزء بخش خدمات به شمار می‌آمدند مدیران، مشاوران، کارمندان اداری و حسابداری، متخصصان فناوری اطلاعات و شغل‌های مشابه بودند. این همان بخشی از حوزه‌ی خدمات بود که عملاً در حال رشد بود؛ رشدی که از دهه‌ی ۱۹۵۰ به بعد کاملاً چشمگیر بود. به نظرم تاکنون کسی به این اختلال توجهی نکرده است، اما حتی در نیمه‌ی دوم قرن بیستم هم درصد شغل‌های داده‌ای به‌سرعت روبه‌افزایش بود. درنتیجه، این روند ادامه یافت و انبوهی از شغل‌های خدماتی نوظهور در اقتصاد جزء همین دسته بودند.

بی‌گمان این همان حیطه‌ای است که شغل‌های چرندوپرند در آن تکثیر شدند. بدیهی است که همه‌ی کارگران بخش داده‌ای احساس نمی‌کنند که شغلشان چرندوپرند است (طبقه‌بندی تیلور شامل دانشمندان، معلمان و کتابداران بود)

و تمام افرادی که احساس می‌کردند شغل چرندوپرند دارند به‌هیچ‌وجه کارکنان داده‌ای نیستند، اما اگر به نظرسنجی‌هایمان اعتماد داشته باشیم، بی‌شک بیشتر آن‌هایی که به نام کارکنان داده‌ای طبقه‌بندی شده‌اند احساس می‌کنند که اگر شغلشان از میان برداشته شود، تغییر چندانی در اوضاع جهان رخ نمی‌دهد.

به نظرم تأکید بر این موضوع بسیار مهم است، زیرا آمار کافی در دسترس نیست، اما از دهه‌ی ۱۹۹۰ بحث‌های بسیاری درباره‌ی رشد شغل‌های داده‌محور و تأثیر ژرف‌ترشان بر جامعه در جریان بوده است. برخی از افراد مانند رابرت رایش[1]، وزیر سابق کار آمریکا، درباره‌ی ظهور طبقه‌ی متوسط مسلط به فناوری جدیدی به نام «تحلیل‌گران نمادین» صحبت کردند که ممکن بود همه‌ی منافع و مزایای رشد را به خود اختصاص دهند و طبقات کارگر قدیمی را در فقر و فلاکت و رنج و سختی رها کنند. دیگران از «دانش‌ورزان[2]» و «جامعه‌ی اطلاعات[3]» سخن گفتند. حتی برخی از مارکسیست‌ها پذیرفتند که اشکال جدید آن‌چه آن‌ها «کار غیرمادی» می‌نامیدند (که در حوزه‌های بازاریابی، سرگرمی و اقتصاد دیجیتال ظهور یافت، اما به زندگی روزمره‌ی غرق در برندهای تجاری هم راه پیدا کرد) به امکانی جدید برای آفرینش ارزش تبدیل شده بود و به پیشگویی‌هایی درباره‌ی شورش نهایی پرولتاریای دیجیتال منجر می‌شد.[۲] تقریباً همه قبول داشتند که رشد این شغل‌ها با رشد سرمایه‌ی مالی در ارتباط است، اگرچه در مورد چگونگی این ارتباط با هم اتفاق‌نظر نداشتند. چنان‌که به نظر می‌رسید، درست همان‌طور که سود وال استریت کمتر از راه شرکت‌های بازرگانی و کارخانه‌ها و بیشتر از راه وام و معاملات سهام و ابداع ابزارهای مالی پیچیده به دست می‌آمد، تعداد روبه‌افزایشی از کارگران هم به گذران زندگی از راه دغل‌کاری‌های مشابه روی می‌آوردند.

امروزه کمتر به یاد می‌آوریم که تا ۲۰۰۸ هاله‌ای رازآلود بخش مالی را احاطه کرده بود. وقتی دیگران حتی توانایی درک این چیزها را نداشتند، (خوب به یاد دارم که) سرمایه‌گذارها تلاش می‌کردند تا عموم مردم را، حتی نظریه‌پردازان اجتماعی را، قانع کنند به کمک ابزارهایی مانند تعهدهای بدهی وثیقه‌دار و الگوریتم‌های معاملاتی سریع و خیلی پیچیده که فقط اخترفیزیک‌دانان، از جمله کیهان‌شناسان،

---

1. Robert Reich
2. knowledge workers
3. information society

قادر به درکشان هستند شیوه‌هایی را یاد بگیرند تا از هیچ خلق ارزش کنند؛ البته بعداً معلوم شد که بیشتر این ابزارها شیوه‌هایی برای کلاهبرداری بودند.

به بیانی دیگر، می‌توان گفت که کل بخش مالی نوعی کلاهبرداری است، زیرا عمدتاً خود را عامل هدایت سرمایه‌ها به‌سمت فرصت‌های سودآور صنعت و تجارت جا می‌زند، اما در عمل به‌ندرت این نقش را ایفا می‌کند. حجم عمده‌ی سودش از تبانی با دولت برای ایجاد و سپس مبادله و دست‌کاری اشکال مختلف بدهی حاصل می‌شود. آن‌چه در این کتاب درصدد تبیینش هستم این است که بیشتر شغل‌های داده‌محور، که همراه این بخش ظهور کردند، مثل بخش مالی اساساً طبل توخالی‌اند.

حال به سؤالی برمی‌گردیم که در فصل پیش مطرح شد: اگر این‌ها کلاهبرداری‌اند، دقیقاً چه کسی بر سر چه کسی کلاه می‌گذارد؟

ضمیمه‌ای کوتاه بر علیت و ماهیت تبیین جامعه‌شناختی

بنابراین، در این فصل قصد دارم درباره‌ی رشد شغل‌های چرندوپرند صحبت کنم و دلایل احتمالی بیشتری را برای وقوع آن برشمارم.

در فصل‌های پیشین، به‌ویژه فصل ۲، برخی از علت‌هایی را مرور کردیم که بدون واسطه به آفرینش کارهای بیهوده و بی‌فایده منجر می‌شدند؛ مدیرانی که شهرتشان را از تعداد معاونان و زیردستانشان می‌گیرند، پویایی‌های بوروکراتیک عجیب و غریب، مدیریت ناکارآمد، جریان ضعیف اطلاعات و غیره. این عوامل در درک کلی پدیده اهمیت دارند، اما به‌خوبی تبیینش نمی‌کنند. این سؤال همچنان مطرح است که چرا این پویایی‌های سازمانی ناکارآمد در ۲۰۱۵ بیشتر از برای مثال، در ۱۹۱۵ یا ۱۹۵۵ روی داده‌اند؟ آیا در فرهنگ سازمانی تغییری رخ داده یا این‌که این تغییر ریشه‌ای‌تر در دریافت‌هایمان از مفهوم کار اتفاق افتاده است؟

در این‌جا با مسئله‌ای کلاسیک در نظریه‌ی اجتماعی مواجهیم؛ مسئله‌ی سطوح علیت. می‌توان برای چرایی هر رویداد مشخص در دنیای واقعی دلیل‌های متفاوت و متعددی را برشمرد که این دلایل خود به انواع گوناگون تقسیم می‌شوند. اگر در چاله‌ای روباز بیفتم، ممکن است به حواس‌پرتی‌ام نسبت داده شود، اما اگر تعداد شهروندانی

که در چاله‌های شهری می‌افتند ناگهان افزایش یابد، باید به‌دنبال شیوه‌ی تبیین دیگری بگردیم؛ مثلاً این‌که چرا تعداد شهروندانی که دچار حواس‌پرتی می‌شوند در حال افزایش است یا به‌احتمال قوی‌تر چرا چاله‌های شهر روباز رها شده‌اند. این مثال به‌عمد دور از ذهن آورده شده است؛ بگذارید مثال دیگری را در نظر بگیریم.

در فصل قبل، مینا اشاره کرده بود که اگرچه بسیاری از افراد بی‌خانمان سابقه‌ی اعتیاد به الکل یا موادمخدر و نقطه‌ضعف‌های دیگری داشته‌اند، بسیاری دیگر نیز نوجوانانی هستند که از سوی والدینشان طرد شده‌اند یا سربازان بازنشسته‌ای هستند که دچار اختلال اضطراب پس از آسیب روانی شده‌اند یا زنانی که تحت خشونت خانگی قرار دارند. اگر به‌طور اتفاقی یکی از افرادی را انتخاب کنید که در خیابان یا در زیر سرپناهی می‌خوابند و تاریخ زندگی‌اش را مطالعه کنید، آمیزه‌ای از این عوامل را خواهید یافت که معمولاً با مجموعه‌ای از بدشانسی‌های پیش‌پاافتاده ترکیب شده‌اند.

بنابراین، درباره‌ی هیچ فردی نمی‌توان گفت که صرفاً چون فساد اخلاقی داشته کارتن‌خواب شده است، اما حتی اگر تمام کارتن‌خواب‌ها هم هر یک به‌نوعی فساد اخلاقی داشته باشند، بعید به نظر می‌رسد که بتوان براساس آن افزایش و کاهش میزان بی‌خانمان‌ها را در دهه‌های مختلف توضیح داد و مشخص کرد که چرا در برهه‌ی زمانی خاصی میزان بی‌خانمان‌ها از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. این نکته‌ی بسیار مهمی است. باید موضوع را برعکس در نظر گرفت. در اعصار گوناگون اخلاق‌گراهایی بوده‌اند که به‌دلیل رویکرد اخلاقی‌شان، اعتقاد داشتند که یک تهی‌دست همیشه تهی‌دست است، اما به‌هرحال می‌توان نمونه‌هایی از افرادی که تهی‌دست متولد شده‌اند و با عزم و اراده، تحمل سختی‌ها و ذهن کارآفرین ثروتمند شده‌اند هم پیدا کرد. بدیهی است که اگر تهی‌دست در حد توانش تلاش نکند، در همان سطح باقی خواهد ماند. در سطح فردی، این استدلال قانع‌کننده به نظر می‌رسد، اما وقتی آمار تطبیقی را بررسی می‌کنیم و درمی‌یابیم که میزان تحرک طبقاتی در طول زمان به‌شدت دچار نوسان می‌شود از درستی این ادعا نیز کاسته می‌شود. آیا آمریکایی‌های تهی‌دست در دهه‌ی ۱۹۳۰، نسبت به دهه‌های پیش از آن فقط اشتیاق و ابتکار کمتری داشته‌اند؟ یا این‌که شاید مسئله به رکود بزرگ مربوط می‌شود؟ اتخاذ رویکردی کاملاً اخلاقی زمانی سخت‌تر می‌شود که بخواهیم این واقعیت را نیز در نظر بگیریم که میزان تحرک

از کشوری به کشور دیگر بسیار متفاوت است. کودکی که در خانواده‌ای متوسط در سوئد متولد شده است، نسبت به کودک مشابهی در ایالات‌متحده به‌احتمال بیشتری ثروتمند خواهد شد. آیا باید به این نتیجه‌گیری کلی رسید که ذوق و روحیه‌ی کارآفرینی سوئدی‌ها از اغلب آمریکایی‌ها بیشتر است؟

بعید است که اخلاق‌گراهای محافظه‌کار چنین نظری داشته باشند.

بنابراین، باید شیوه‌ی تبیین دیگری یافت؛ برای مثال، براساس میزان دسترسی افراد به آموزش‌وپرورش، یا بر پایه‌ی این واقعیت که کودکان تهی‌دست سوئدی به‌اندازه‌ی کودکان آمریکایی تهی‌دست نیستند.[۳] این بدان معنا نیست که ویژگی‌های شخصی دلیل پیشرفت برخی از کودکان تهی‌دست سوئدی را نسبت به دیگران توضیح نمی‌دهند، اما این‌ها بیانگر انواع متفاوت سؤال و سطوح متفاوت تحلیل‌اند. این سؤال که چرا بازیکنی یک بازی را برده و دیگری نبرده با این سؤال که آن بازی چقدر سخت بوده متفاوت است.

***

سؤال سوم این است که چرا افراد بازی می‌کنند. در چنین مواردی، که به‌دنبال یافتن الگویی فراگیر برای تغییرات اجتماعی مانند افزایش شغل‌های چرندوپرندیم، نیاز داریم نه به دو سطح، بلکه به سه سطح از تبیین بپردازیم: (۱) دلایل خاصی که به‌خاطر آن‌ها کار فرد به بی‌خانمانی منتهی می‌شود؛ (۲) نیروهای قوی‌تر اجتماعی و اقتصادی که به سطوح شدیدتر بی‌خانمانی منجر می‌شوند (به فرض افزایش سرپناه‌ها یا تغییراتی در ساختار خانواده)؛ و در نهایت، (۳) دلایل مربوط به این‌که چرا هیچ‌کس در این وضعیت مداخله نمی‌کند. مورد آخر به سطوح سیاسی و فرهنگی اشاره دارد. افزون بر این، نادیده‌گرفتن آن راحت‌تر است، زیرا غالباً درباره‌ی اقداماتی است که افراد انجام نمی‌دهند. به‌خوبی به یاد دارم که وقتی برای اولین بار درباره‌ی پدیده‌ی بی‌خانمانی با دوستانم در ماداگاسکار صحبت کردم، حیرت کرده بودند که در ثروتمندترین و قدرتمندترین کشور جهان نیز مردمانی هستند که در خیابان‌ها می‌خوابند. یکی از دوستانم پرسید: «آمریکایی‌ها از این وضعیت شرمگین نیستند؟ آن‌ها بسیار متمول‌اند! این‌که تمام مردم دنیا این را یک شرمساری ملّی تَلَقّی می‌کنند اذیتشان نمی‌کند؟»

باید اعتراف می‌کردم که حرفشان درست است. چرا آمریکایی‌ها از خوابیدن افراد در خیابان‌ها احساس شرمساری ملّی نمی‌کردند؟ مطمئناً در دوره‌های خاصی از تاریخ ایالات‌متحده چنین بوده است. اگر در دهه‌های ۱۸۲۰ یا حتی ۱۹۴۰ برخی افراد ساکن شهرهای بزرگ در خیابان زندگی می‌کردند، دیگران فریاد خشم‌آلود سر می‌دادند و دست به اقدامی می‌زدند. حال ممکن بود که این اقدام‌ها خیلی هم خوب نباشند. در برخی از موارد، احتمالاً ولگردها جمع‌آوری و در اردوگاه‌های کار نگهداری می‌شدند یا گاهی ممکن بود که در ساخت مسکن‌های عمومی به کار گرفته شوند، اما به‌هرحال در کارتن‌های مقوایی کنار معابر عمومی رهایشان نمی‌کردند تا زجر بکشند. از دهه‌ی ۱۹۸۰، همان آمریکایی‌ها از واکنش خشم‌آلود نسبت به شرایط اجتماعی موجود فاصله گرفتند و به تبیین و تفسیرهایی از نوع سطح اول روی آوردند و چنین استنتاج کردند که بی‌خانمانی چیزی بیشتر از پیامد اجتناب‌ناپذیر ناتوانی انسان نیست. انسان‌ها موجوداتی ناپایدارند و تغییر این واقعیت از دست کسی ساخته نیست.[۴]

از همین رو، تأکید دارم که سطح سوم توأمان سیاسی و اقتصادی است. این سطح دربردارنده‌ی مفروضات اساسی درباره‌ی این است که انسان‌ها چگونه‌اند، از آن‌ها چه انتظاری می‌رود و می‌توانند چه چیز موجهی را از یکدیگر مطالبه کنند. به کمک این مفروضات، به‌خوبی می‌شود دریافت که کدام موضوع سیاسی تلقی می‌شود و کدام یکی نه. حرفم این نیست که در این‌جا تنها عامل نگرش‌های عمومی است، اما مقامات سیاسی غالباً اراده‌ی عمومی را نادیده می‌گیرند. یافته‌های نظرسنجی‌ها همواره نشان می‌دهند که دوسوم از آمریکایی‌ها طرف‌دار نظام خدمات درمانی ملّی‌اند، اما تابه‌حال هیچ‌کدام از احزاب سیاسی اصلی از آن حمایت نکرده‌اند. همچنین، نظرسنجی‌ها در بریتانیا نشان می‌دهند که اغلب بریتانیایی‌ها طرف‌دار بازگرداندن مجازات اعدام‌اند، اما هیچ‌یک از احزاب سیاسی بزرگ تصمیم به برگرداندن آن نگرفته‌اند.[۵] بااین‌حال، قطعاً فضای فرهنگی فراگیرتر عاملی مهم است.

***

اکنون در مورد شغل‌های چرندوپرند می‌توان سه سؤال پرسید:

۱. در سطح فردی، چرا افراد می‌پذیرند که کار چرندوپرند انجام دهند و با آن کنار می‌آیند؟
۲. در سطوح اجتماعی و اقتصادی، کدام نیروهای قوی‌تر به افزایش شغل‌های چرندوپرند منجر شده‌اند؟
۳. در سطوح فرهنگی و سیاسی، چرا چرندوپرندسازی اقتصاد مسئله‌ای اجتماعی تلقی نمی‌شود و چرا هیچ‌کس کاری نمی‌کند؟[۶]

به‌طور کلی، ردّ بسیاری از سردرگمی‌هایی را که در بحث راجع به مسائل اجتماعی وجود دارد می‌توان در این واقعیت یافت که افراد معمولاً این تبیین‌های گوناگون را به‌جای هم در نظر می‌گیرند، به‌جای این‌که آن‌ها را عواملی ببینند که هم‌زمان عمل می‌کنند. برای مثال، گاهی به من می‌گویند که تلاش برای تبیین شغل‌های چرندوپرند با اصطلاحات اقتصادی بیهوده است. آن‌ها اصرار دارند که چون انسان‌ها به پول نیاز دارند، این شغل‌ها به وجود می‌آیند؛ تابه‌حال این موضوع به ذهنم خطور نکرده بود. توجه به انگیزه‌های شخصی افرادی که این شغل‌ها را بر عهده می‌گیرند جایگزینی است برای پرسیدن این سؤال که چرا افراد بسیاری خود را در موقعیتی می‌یابند که تنها راه پول‌درآوردن را رفتن به‌سمت این‌گونه شغل‌ها می‌دانند.

در سطح فرهنگی‌سیاسی وضع حتی از این هم بدتر است. در اجتماع‌های فرهیخته، این تصور ضمنی وجود دارد که فقط در سطح فردی می‌توانیم انگیزه‌هایی را به افراد منتسب کنیم. بنابراین، هرگاه هر نظریه‌ای مطرح می‌شود با این مضمون که وقتی افراد قدرتمند کاری انجام می‌دهند، نمی‌گویند که آن کار را می‌کنند و حتی برای کارهایی که در ملأعام انجام می‌دهند دلایلی غیر از آن‌چه بیان می‌کنند دارند بلافاصله برچسب «نظریه‌ی توطئه‌ی پارانویید[۱]» می‌خورد و مردود می‌شود. به‌این‌ترتیب، این‌که برخی از سیاستمداران حوزه‌ی «قانون و نظم عمومی» یا مددکاران اجتماعی احتمالاً گمان می‌کنند به نفعشان نیست که روی علل اصلی بی‌خانمانی کار کنند، به این معنی است که بگوییم بی‌خانمانی خود تحت تأثیر توطئه‌ی گروهکی مخفی به وجود می‌آید یا این‌که نظام بانکی را افراد مارمولک‌صفت اداره می‌کنند.

1. paranoid conspiracy theory

چند یادداشت درباره‌ی نقش دولت در ایجاد و حفظ شغل‌های چرندوپرند

سال ۲۰۱۳، در مقاله‌ی اصلی‌ام درباره‌ی شغل‌های چرندوپرند، بیان کردم که نظام شغلی کنونی‌مان به‌هیچ‌وجه آگاهانه طراحی نشده، اما یکی از دلایلی که احتمالاً باعث شده تا این نظام سر جای خود باقی بماند این است که نتایجش به‌لحاظ سیاسی، برای آن‌ها که در مسند قدرت‌اند، بسیار مناسب است. آن زمان، بیشتر افراد این نظرم را حرفی احمقانه تلقی کردند. در این فصل، برای شفاف‌کردن این بحث نکاتی را مطرح می‌کنم.

یکی از مسائل مهمْ مهندسی اجتماعی است. برای مثال، علت شغل‌های بیهوده و غیرضروری در اتحاد جماهیر شوروی یا چین سیاست تعمدی دولت بود که از بالا برای اشتغال فراگیر ایجاد شده بود. این موضوع به‌هیچ‌وجه جای بحث ندارد و تقریباً همه قبولش دارند. بااین‌حال، به نظر نمی‌رسد که کسی در کاخ کرملین[1] یا تالار بزرگ خلق نشسته باشد و دستوری صادر کرده باشد به این مضمون که «بدین‌وسیله به همه‌ی مقامات دستور می‌دهم که برای از بین بردن بیکاری در کشور شغل‌های غیرضروری ایجاد کنند.»

چنین دستوری هیچ‌وقت صادر نمی‌شد، زیرا لازم نبود که صادر شود. این سیاست خودبه‌خود اجرا می‌شد. فقط زمانی می‌توان از نتیجه‌ی کار مطمئن شد که بگوییم: «هدفمان اشتغال فراگیر است، اما هیچ شغلی نباید ایجاد شود، مگر این‌که از استانداردهای خاصی پیروی کند.» و به افراد بفهمانیم که در مورد رعایت این استانداردها بسیار دقیق هستیم. آنگاه مقامات محلی کاری را که لازم است انجام می‌دهند.

تا جایی که می‌دانم، هیچ‌گاه در نظام‌های سرمایه‌داری چنین بخش‌نامه‌های مرکزی‌ای صادر نشد، اما دست‌کم از زمان جنگ جهانی دوم، تمامی سیاست‌های اقتصادی بر پایه‌ی گونه‌ای ایدئال از اشتغال فراگیر شکل گرفت. اکنون به دلایل متعددی بسیاری از سیاست‌گذاران در عمل نمی‌خواهند به این وضعیت ایدئال دست یابند، زیرا اشتغال فراگیر واقعی با فشار برای افزایش حقوق همراه است.

---

1. Kremlin

گویا مارکس درست می‌گفت که ارتش ذخیره‌ی بیکارها باید وجود داشته باشد تا سرمایه‌داری آن شکلی که باید، کار کند.[۷] اما این حرف هنوز پابرجاست که فرصت شغلی بیشتر یکی از شعارهای سیاسی‌ای است که جناح چپ و راست هر دو بر آن تأکید دارند.[۸] آن‌ها فقط بر سر روش‌های سودمندتر برای اشتغال‌زایی اختلاف‌نظر دارند. بنرهایی که هنگام راهپیمایی اتحادیه‌ها برافراشته می‌شوند و خواستار شغل بیشترند هیچ‌گاه تأکید ندارند که این شغل‌ها باید اهداف ثمربخشی را دنبال کنند. تنها خواسته‌ی آن‌ها این است که شغل بیشتری ایجاد شود که البته غالباً محقق نخواهد شد. به همان ترتیب، وقتی سیاستمداران جناح راست خواستار کاهش مالیات‌اند تا کارآفرینان پول بیشتری برای اشتغال‌زایی در اختیار داشته باشند، هرگز تأکید نمی‌کنند که این شغل‌ها باید برای جامعه مفید باشند. آن‌ها تصور می‌کنند که اگر بازار اشغال‌آفرینی کند، حتماً مفید خواهد بود. در این شرایط، می‌توان گفت که فشار سیاسی روی افرادی اعمال می‌شود که اقتصاد را مانند زمانی مدیریت می‌کنند که فرمان‌هایی مشابه از سوی کرملین صادر می‌شد؛ فقط منبع پراکنده‌تر و عمدتاً مربوط به بخش خصوصی است.

در نهایت، همان‌طور که تأکید کردم، سطحی از سیاست عمومی آگاهانه وجود دارد. ممکن است یکی از مقامات شوروی، که سند برنامه‌ریزی را تنظیم می‌کند، یا سیاستمداری آمریکایی، که خواستار ایجاد شغل است، کاملاً به تأثیرات عملشان آگاه نباشند. بااین‌حال، وقتی موقعیتی پیش می‌آید، می‌توان از دولتمردان انتظار داشت که هنگام تصمیم‌گیری برای آن، حتی پیامدهای سیاسی کلان‌تر آن موقعیت را، همچون اثر جانبی ناخواسته، پیش‌بینی کنند.

آیا به این معناست که اعضای طبقه‌ی سیاسی درواقع، ممکن است در حفظ رویه‌ی اشتغال غیرسودمند با هم تبانی کنند؟ اگر تصور می‌کنید که این ادعا، حتی بحث از تبانی، وقیحانه است به نقل‌قول زیر در گفت‌وگویی با باراک اوباما، رئیس‌جمهور وقت آمریکا، درباره‌ی دلایل چشم‌پوشی‌اش از ترجیح رأی‌دهندگان و تأکید بر حفظ نظام بیمه‌ی درمانی خصوصی و سودمحور در آمریکا توجه کنید:

اوباما در بحث درباره‌ی خدمات درمانی می گوید: «هرگز به پیروی از

مکتب خاصی فکر نکرده‌ام و نمی‌کنم. حرف کسانی که از خدمات درمانی تک‌پرداخت‌کننده حمایت می‌کنند این است: "ببینید که چقدر کمتر پول خرج بیمه و کاغذبازی می‌کنیم." این پول نشان‌دهنده‌ی یک میلیون، دو میلیون، سه میلیون موقعیت شغلی است که با افرادی پر شده که در طرح‌های بیمه‌ای صلیب آبی سپر آبی[1] یا اتحادیه‌ی قیصر[2] یا جاهای دیگر مشغول کارند. با آن‌ها چه کنیم؟ آن‌ها را کجا استخدام کنیم؟»[۹]

از خواننده‌ی این سطور می‌خواهم که به قطعه‌ی بالا دقت کند، زیرا می‌توان آن را سند جرم به حساب آورد. رئیس‌جمهور چه می‌گوید؟ اقرار می‌کند که میلیون‌ها شغل در شرکت‌های بیمه‌ی درمانی نظیر قیصر یا صلیب آبی غیرضروری‌اند. همچنین، تأیید می‌کند که نظام سلامت رایگان بسیار کارآمدتر از نظام بازارمحور کنونی است، زیرا کاغذبازی‌های غیرضروری و تلاش مضاعف ده‌ها شرکت خصوصی رقیب را کاهش می‌دهد. بااین‌حال، می‌گوید که این نظام دقیقاً به همین علت نامطلوب است؛ و ادعا می‌کند که یکی از انگیزه‌های حفظ نظام بازارمحور موجود دقیقاً ناکارآمدی‌اش است، زیرا بهتر است که آن چند میلیون شغل دفتری بی‌فایده را حفظ کرد تا این‌که برای این کارمندان عاطل‌وباطل کار دیگری پیدا کرد.[۱۰]

در این‌جا قدرتمندترین مرد زمانه را می‌بینیم که آشکارا در صحت دستاورد قانونی‌اش غور می‌کند و اصرار دارد که پابرجا نگه‌داشتن شغل‌های چرندوپرند عامل اصلی اتخاذ این موضع از سوی قانون‌گذار است.[۱۱]

فرهنگی سیاسی، که در آن همه‌چیز بر مدار «ایجاد شغل» می‌چرخد، ممکن است چنین نتایجی را به بار بیاورد و این نباید عجیب باشد (هرچند به دلایلی ممکن است عجیب تلقی شود)، اما به‌خودی‌خود ممکن نیست به تبیین پویایی‌های اقتصادی و اجتماعی‌ای بپردازد که این شغل‌ها بر آن مبنا پدید آمده‌اند. در ادامه‌ی این فصل، این پویایی‌ها را بررسی می‌کنیم و بعد از آن به‌اختصار به نقش دولت می‌پردازیم.

---

1. Blue Cross Blue Shield
2. Kaiser

درباره‌ی تبیین‌های نادرستِ افزایش شغل‌های چرندوپرند

پیش از بررسی آن‌چه در عمل اتفاق افتاده، ابتدا لازم است به تبیین‌های رایج، اگرچه نادرست، راجع به رشد شغل‌های به‌ظاهر بیهوده بپردازیم که اغلب از سوی علاقه‌مندان به بازار آزاد مطرح می‌شوند. ازآن‌جاکه اختیارگراها[۱]، «آنارکو-کاپیتالیست‌ها[۲]»، هواداران آین رَند[۳] و فدریش هایک[۴] و امثال این‌ها در مجامع اقتصادی حضور چشمگیری دارند، و ازآن‌جاکه علاقه‌مندان به بازار آزاد به این فرضیه متعهدند که طبق تعریف، اقتصاد بازار آزاد توانایی ایجاد شغل‌هایی را ندارد که هیچ هدفی را دنبال نمی‌کنند،[۱۲] چنین استدلال‌هایی زیاد شنیده می‌شوند. بنابراین، ما هم باید آن‌ها را بشناسیم.[۱۳]

اساساً این استدلال‌ها در دو دسته‌ی وسیع جای می‌گیرند. طرف‌داران هر دو دسته می‌پذیرند که دست‌کم برخی از افراد در بخش دولتی این حق را دارند شغلشان را بیهوده بدانند، بااین‌حال گروه اول معتقدند افرادی که در بخش خصوصی تردیدهای مشابهی در سر دارند محق نیستند. شرکت‌های رقیب هیچ‌گاه برای انجام‌ندادن کار به کارمندانشان حقوق پرداخت نمی‌کنند و شغل‌هایشان حتماً باید به‌نوعی مفید باشند، حتی اگر خود کارمندان به‌سادگی آن را درک نکنند.

گروه دوم معتقدند که شغل‌های دفتری بیهوده‌ای در بخش خصوصی وجود دارند و اخیراً حتی شاخ‌وبرگ گرفته‌اند. بااین‌حال، این گروه تأکید دارند که شغل‌های چرندوپرند بخش خصوصی نتیجه‌ی اجتناب‌ناپذیر مداخله‌ی دولت‌اند.

نمونه‌ی خوبی از استدلال اول را می‌توان در یکی از شماره‌های هفته‌نامه‌ی اکونومیست[۵] یافت که حدوداً یک روزونیم بعد از انتشار مقاله‌ی اصلی «شغل‌های چرندوپرند» در ۲۰۱۳ منتشر شد.[۱۴] آن کار از هر نظر عجولانه بود،[۱۵] اما همین واقعیت که این سنگر ارتدوکسی[۶] بازار آزاد احساس کرده بود که باید فوراً پاسخ دهد گویای آن است که سردبیران تهدیدی ایدئولوژیک را تشخیص داده‌اند. آن‌ها استدلال‌هایشان را چنین جمع‌بندی کردند:

---

1. libertarians
2. anarcho-capitalists
3. Ayn Rand
4. Friedrich Hayek
5. *Economist*
6. orthodoxy

> از قرن پیش تابه‌حال، اقتصاد جهانی بیشتر و بیشتر پیچیده شده است. کالاهای تولیدی پیچیده‌ترند، زنجیره‌های تأمینی که این کالاها را تولید می کنند پیچیده‌ترند؛ کلیه‌ی شیوه‌های تأمین مالی‌شان پیچیده‌ترند و غیره. این پیچیدگی همانی است که ما را پول‌دار می کند، اما مدیریت کردنش زحمت بسیار زیادی دارد. به نظرم یکی از راه‌های مدیریت کردن همه‌ی این‌ها گروه‌های استادکارند (مدیران صنعتگری که سیستم را از مرحله‌ی طراحی تا مرحله‌ی خدمات مشتریان پایش کنند)، اما از لحاظ اقتصادی، به‌هیچ‌روی ممکن نیست که چنین پیچیدگی‌ای در جهان شدنی و کارساز باشد (درست همان‌طور که وقتی در دنیایی گروه‌های متشکل از مکانیک‌های استادکار یکی‌یکی ماشین تولید می کنند، وجود اتومبیل‌های ارزان‌قیمتِ در دسترس همه غیرممکن خواهد بود).
> بی‌تردید راه مؤثر برای انجام امور این است که کسب‌وکارها را به اجزای متعددی از وظایف تجزیه کنیم و بستری را برای سطح بسیار بالای تخصص فراهم آوریم. در انتهای این مسیر، به اموری هم‌تراز امور دفتری از نوع الصاق برچسب (الف) به پرونده‌ی (ب) می‌رسیم؛ یعنی کارهایی مانند جابه‌جاکردن برگه‌ها، مدیریت ریزه‌کاری‌های زنجیره‌ی تأمین و غیره. تفکیک وظایف ممکن است بی‌معنی به نظر برسد، زیرا بسیاری از کارگران در انتهای کارشان اموری را انجام می‌دهند که با نقاط انتهایی فرایند کار دفتری بسیار متفاوت است؛ روزهایی هستند که چرخ‌های ماشین می‌چرخند و کار دیگر تمام می‌شود بااین‌حال اما، مسیر همان مسیر است.

به‌بیان‌دیگر، نویسنده معتقد است که وقتی از «شغل‌های چرندوپرند» حرف می‌زنیم،[۱۶] درواقع، صرفاً درباره‌ی همتاهای پساصنعتی کارگران کارخانه صحبت می‌کنیم؛ افرادی باسرنوشت شومِ اجبار به انجام وظایف تکراری و بی‌نهایت کسل‌کننده، اما بسیار ضروری. فرایند پیچیده‌ی تولید برای مدیریت‌کردن ضروری است. با این‌که ربات‌ها جایگزین کارگران کارخانه می‌شوند، این شغل‌ها به‌طور روزافزونی گسترش

می‌یابند. (این بحث موقعیت شغلی گاهی با بحث برتری‌طلبی و خودستایی آمیخته می‌شود. اگر بسیاری از افراد احساس می‌کنند که شغلشان بیهوده است، درواقع، به این دلیل است که نیروی کار تحصیل‌کرده‌ی امروز بیشتر فارغ‌التحصیلان فلسفه یا ادبیات رنسانس‌اند که لایق چیزهای بهتری هستند. آن‌ها گمان می‌کنند که فقط چرخ‌دنده‌ای در دم‌ودستگاه اداری بودن برایشان کسر شأن است.)

به نظرم نیازی نیست که بحث دوم را خیلی شرح و بسط دهیم، زیرا خواننده احتمالاً تابه‌حال بارها با انواع گوناگون این وضعیت مواجه شده است. افرادی که به جادوی بازار ایمان دارند و همواره ادعا می‌کنند که هرگونه مشکل، بی‌عدالتی و بیهودگی که از سوی بازار متصوریم درواقع، ناشی از دخالت دولت در آن حیطه است و این حرف ناگزیر درست است، زیرا بازارْ آزاد است و آزادی همیشه خوب است. این ادعا ممکن است خنده‌دار به نظر برسد، اما من اختیارگراهایی را دیده‌ام که دقیقاً همین حرف را می‌زنند؛ درست با همین کلمات.[۱۷] بدون شک، مسئله‌ی چنین استدلالی دایره‌ای‌بودن آن است بنابراین، نمی‌شود آن را رد کرد. ازآن‌جاکه عملاً دولت همه‌ی نظام‌های بازار را تا حدودی نظارت می‌کند بنابراین، هر کسی به‌سادگی ممکن است پدیده‌های موردعلاقه‌اش (بگویید سطح بالای ثروت ملّی) را به عملکرد بازار ربط دهد و جنبه‌هایی را که نمی‌پسندد (بگویید سطح بالای فقر ملّی) ناشی از دخالت دولت در عملکرد بازار بداند و سپس بار اثباتش را بر دوش کسی بیندازد که با این استدلال مخالف است. به هیچ‌گونه دلیل و مدرک واقعی برای اثبات این ادعا نیازی نیست، زیرا اساساً نوعی اعتقاد است.[۱۸]

حرفم این نیست که نظارت دولت نقشی در ایجاد شغل‌های چرندوپرند (به‌ویژه در ایجاد طیف متنوعی از شغل فرم‌پرکنی) ایفا نمی‌کند. قطعاً چنین است. چنان‌که می‌بینیم اگر مقررات دولتی وجود نداشت، صنایع کل مانند حوزه‌ی انطباق شرکت اصلاً وجود نداشت. اما این‌جا موضوع این نیست که این مقررات یکی از عوامل افزایش شغل‌های چرندوپرندند، بلکه بحث بر سر این است که این مقررات علت اصلی یا تنها علت‌اند.

درمجموع، با دو نوع استدلال سروکار داریم: اول این‌که جهانی‌شدنْ روند تولید را بسیار پیچیده کرده است و برای اداره‌اش به کارمندان دفتری بیشتری نیاز داریم،

درنتیجه، این شغل‌ها چرندوپرند نیستند؛ دوم این‌که گرچه بسیاری از این شغل‌ها درواقع، چرندوپرندند، علت وجودیشان این است که افزایش مقررات دولتی نه‌تنها شمار کارمندان اداری به‌دردنخور را افزایش داده، بلکه شرکت‌ها را مجبور کرده تا برای کنترل این کارمندان فوجی از کارمندان فرم‌پرکن استخدام کنند.

هر دوی این استدلال‌ها اشتباه‌اند و با مثالی می‌شود خلافشان را اثبات کرد. دانشگاه‌های خصوصی ایالات‌متحده را در نظر بگیرید. در ادامه، دو جدول می‌بینیم که هر دو را از کتاب بنیامین گینزبرگ[1] با نام سقوط هیئت‌علمی[2] آورده‌ایم. این کتاب درباره‌ی مسئولیت اداری در دانشگاه‌های آمریکایی است و تقریباً هرچه باید بدانیم را به ما می‌گوید. اول این‌که شاهد رشد مدیران نسبت به سایر کارمندان در سراسر دانشگاه‌های آمریکا هستیم. طی این سی سال، یعنی دوره‌ای که شهریه‌ها سر به فلک کشید، مجموع تعداد معلمان در ازای هر دانشجو نسبتاً ثابت باقی ماند. (درواقع، این دوره وقتی به پایان رسید که تعداد معلمان به ازای هر دانشجو، نسبت به دوره‌ی قبل، اندکی کمتر بود.) در همان زمان، تعداد مدیران و فراتر از آن کارمندان اداری رشد بی‌سابقه‌ای کرد (شکل ۵).

آیا این وضعیت به این دلیل برقرار شده است که روند «تولید» ـ در این‌جا احتمالاً منظور تدریس، مطالعه، نوشتن و پژوهش‌کردن است ـ بین ۱۹۸۵ تا ۲۰۰۵ دو یا سه برابر پیچیده‌تر شده و در نتیجه، به قشون کوچکی از کارمندان دفتری برای اداره‌اش نیاز دارد؟[۱۹] آشکارا چنین نیست. بگذارید از تجربه‌ی شخصی‌ام بگویم. قطعاً، اوضاع نسبت به دهه‌ی ۱۹۸۰ که من دانشجوی کالج بودم کمی تغییر کرده است. از مدرسان انتظار می‌رود که به‌جای نوشتن روی تخته‌سیاه، پاورپوینت نمایش دهند و کاربرد وبلاگ‌های کلاسی، صفحات مودل[3] و مانند این‌ها در حیطه‌ی آموزش گسترش یافته است. اما همه‌ی این موارد موضوعاتی جزئی‌اند. این‌ها حتی ذره‌ای با ترابری کالا، سبک ژاپنی تولیدهای «به‌موقع» یا جهانی‌شدن زنجیره‌های تأمین قابل‌مقایسه نیستند.

---

1. Benjamin Ginsberg
2. *The Fall of the Faculty*
۳. بستر نرم‌افزاری آموزش الکتریکی ـم.

کارکنان	٪۲۴۰+
مدیران	٪۸۵+
شمار دانشجویان ثبت‌نام‌شده	٪۵۶+
هیئت علمی	٪۵۰+
تعداد آن دسته از مؤسسات آموزشی که مدرک تحصیلی معتبر اعطا می‌کنند	٪۵۰+
تعداد مدارک کارشناسی اعطاشده	٪۴۷+

شکل ۵ تغییرات عرضه و تقاضا برای خدمات اداری، ۱۹۸۵ـ۲۰۰۵.

منبع: محاسبه‌شده در ان‌سی‌ای‌اس[۱]، «دایجست[۲]،» ۲۰۰۶.

در بیشتر موارد، معلمان همان کاری را انجام می‌دهند که همیشه انجام می‌دادند؛ سخنرانی کردن، هدایت سمینارها، دیدار با دانشجویان در دفتر و نمره‌دادن به مقاله‌ها و آزمون‌ها.[۲۰]

در این شرایط، نقش دست خودکامه‌ی دولت چیست؟ کینزبرگ رد آن ادعا را در جدول سرراست دیگری در اختیارمان قرار می‌دهد (شکل ۶).

درواقع، افزایش شمار مدیران و رئیسان در نهادهای خصوصی بیشتر از دو برابر افزایش آن‌ها در نهادهای دولتی بود. بسیار بعید به نظر می‌رسد که مقررات دولتی باعث شده باشند تا شغل‌های اداری ایجادشده در بخش خصوصی دو برابر شغل‌های ایجادشده در خود بوروکراسی دولتی باشند. تنها تفسیر قابل‌قبول برای این اعداد دقیقاً برعکس است؛ دانشگاه‌های دولتی در نهایت، جوابگوی جامعه‌اند و از همین رو همواره برای کاهش هزینه‌ها و پرهیز از مخارج بی‌رویه تحت فشار سیاسی قرار دارند. این شرایط ممکن است اولویت‌های عجیب‌وغریبی را به همراه داشته باشد (در بیشتر ایالت‌های آمریکا، پردرآمدترین کارمند دولتی در دانشگاهی دولتی مربی فوتبال یا بسکتبال است)، اما این قابلیت را دارد که سطح تصمیم‌گیری رئیس تازه‌منصوب‌شده‌ای را محدود کند، زیرا او فرد بسیار مهمی است و طبعاً باید پنج یا شش کارمند زیر دستش کار کنند و از آن پس، فقط تلاش می‌کند تا بفهمد که کارمندان مذکور در حال چه کاری هستند.

---

1. NCES

2. Digest

	۱۹۷۵	۱۹۹۵	۲۰۰۵	Change
سرپرستان و مدیران مدارس عالی دولتی	۶۰,۷۳۳	۸۲,۳۹۶	۱۰۱,۰۱۱	٪۶۶+
سرپرستان و مدیران مدارس عالی خصوصی	۴۰,۵۳۰	۶۵,۰۴۹	۹۵,۳۱۳	٪۱۳۵+

شکل ۶ رشد بخش اداری در نهادهای دولتی و خصوصی، ۱۹۷۵ـ۲۰۰۵

منبع: محاسبه‌شده در ان‌سی‌ای‌اس، «دایجست،» ۲۰۰۶.

مدیران در دانشگاه‌های خصوصی فقط پاسخگوی هیئت‌امنای دانشگاه‌اند. هیئت امنا معمولاً بسیار ثروتمندند. با این‌که متعلق به دنیای شرکتی نیستند، دست‌کم به بودن در محیط‌های شکل‌گرفته بر اساس آداب‌ورسوم و حساسیت‌های چنین دنیایی عادت دارند. درنتیجه، تمایل دارند که رفتار چنین مدیری را کاملاً طبیعی و پذیرفتنی جلوه دهند.

خود گینزبرگ افزایش تعداد و اختیار مدیران دانشگاهی را تصاحب قدرت ساده می‌داند و به گفته‌ی او، این همان چیزی است که به تغییر بنیادی در مفروضات درباره‌ی ماهیت دانشگاه‌ها و دلایل وجودیشان منجر شده است. با نگاهی به دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰، درمی‌یابیم که دانشگاه‌ها یکی از معدود مؤسسه‌های اروپایی بودند که از قرون وسطا به بعد کمابیش دست‌نخورده باقی مانده بودند. نکته‌ی بسیار مهم این‌که آن‌ها هنوز بر اساس این اصل قرون وسطایی اداره می‌شدند که فقط افرادی که در شکل خاصی از تولید مشارکت داشتند، خواه تولید سنگ یا دستکش چرمی یا معادلات ریاضی، از حق و صلاحیت سامان‌دهی به حرفه‌شان برخوردار بودند. دانشگاه اساساً صنفی صنایع‌دستی بود که دانشمندان برای خودشان اداره‌اش می‌کردند و مهم‌ترین کسب‌وکارشان تولید دانش و پس از آن پرورش نسلی از دانشمندان بود. از قرن نوزدهم، دانشگاه‌ها نوعی پیمان رسمی با دولت داشتند که کارکنان دولت (و بعد بوروکراتیک‌های شرکتی) را آموزش دهند و در ازای آن کسی کاری به کارشان نداشته باشد. اما گینزبرگ معتقد است که از دهه‌ی ۸۰ مدیران دانشگاهی عملاً کودتا کردند. آن‌ها کنترل دانشگاه را از دست

هیئت‌علمی خارج و این نهاد را به‌سمت اهداف کاملاً متفاوتی هدایت کردند. در حال حاضر، چنین متداول است که دانشگاه‌های بزرگ «اسناد چشم‌انداز استراتژیک»ی را ارائه دهند که به‌ندرت به دانش یا تدریس اشاره می‌کند، اما به‌تفصیل درباره‌ی «تجربه‌ی دانشجویی»، «ارتقای وضعیت پژوهشی» (بورسیه گرفتن)، همکاری با بخش بازرگانی یا دولت و ... توضیح می‌دهد.

کسی که با صحنه‌ی دانشگاه آشناست همه‌ی این‌ها را تأیید می‌کند، اما سؤال اصلی هنوز پابرجاست: اگر این کودتا بود، مدیران چگونه توانستند آن را به پایان برسانند؟ تصور کنید که حتی در دهه‌ی ۱۸۸۰، برخی از مدیران دانشگاهی از تصاحب قدرت به این طریق خوشحال می‌شدند و هرکدام از آن‌ها تعدادی زیردست استخدام می‌کردند. قرن بعد چه اتفاقی افتاد که آن‌ها را در موقعیت انجام چنین کودتایی قرار داد؟ و ارتباطش با افزایش مدیرها، رئیس‌ها و کارمندان دفتری چه بود که هم‌زمان در خارج از دانشگاه پدید آمدند؟

ازآن‌جاکه در این دوره‌ی زمانی با رشد سرمایه‌داری هم مواجهیم، بد نیست به حوزه‌ی فایر (مالی، بیمه، معاملات ملکی) رجوع کنیم تا متوجه شویم که چه پویایی‌هایی در حوزه‌ی اقتصاد موجب چنین تغییراتی شده بود. اگر افرادی که به باور هفته‌نامه‌ی اکونومیست زنجیره‌های پیچیده‌ی تأمین جهانی را اداره می‌کنند در واقعیت زنجیره‌های پیچیده‌ی تأمین جهانی را اداره نمی‌کنند، پس چه کار می‌کنند؟ و آیا آن‌چه در دفترهایشان در جریان است گویای وضعیتی است که در جاهای دیگر هم در حال وقوع است؟

چرا ممکن است صنعت مالی الگویی برای ایجاد شغل‌های چرندوپرند تلقی شود؟

- هم‌گرایی‌های بدون اختلاف‌نظر تسریع‌شده
- نهادهای تعاملی هماهنگ‌شده‌ی بازار
- اتاق‌های پایاپای مجازی ادغام‌شده
- تنظیمات حاشیه‌ای هدایت‌شده[۲۱]

در نگاهی سطحی، سازوکارهای بی‌واسطه‌ای که موجد شغل‌های چرندوپرند در بخش فایرند-همان سازوکارهای موجد این شغل‌ها در دیگر عرصه‌ها هستند. در فصل ۲، وقتی به پنج نوع اصلی از شغل‌های چرندوپرند و چگونگی پدیدآمدنشان اشاره کردیم، درباره‌ی برخی از این سازوکارها نیز سخن گفتیم. شغل‌های پادویی پدید آمدند، زیرا افرادی که بر جایگاه‌های قدرت سازمانی تکیه زده‌اند افراد زیردست را نشان اعتباری برای خود می‌بینند؛ خلاف‌کارها از سر چشم‌وهم‌چشمی به استخدام درمی‌آیند (اگر رقبای ما شرکت حقوقی عالی‌رتبه‌ای را استخدام کنند، ما هم باید چنین کنیم)؛ شغل‌های تعمیرکاری ایجاد می‌شوند، زیرا گاهی اوقات سازمان‌ها حل مشکل را دشوارتر از سروکارداشتن با پیامدهای آن می‌دانند؛ شغل‌های فرم‌پرکنی وجود دارند، زیرا در سازمان‌های بزرگ، کارهای دفتری گویای این واقعیت‌اند که انجام برخی از اقدامات جانبی مهم‌تر از اقدامات اصلی به نظر می‌رسند؛ کارفرماها عموماً از اثرات جانبی اشکال گوناگون اقتدار غیرشخصی‌اند. اگر سازمان‌های بزرگ را بازی پیچیده‌ی نیروهای گرانشی تصور کنیم که از بسیاری جهت‌های متضاد وارد می‌شوند، می‌توان گفت که همیشه در هر یک از این پنج جهت نیروهای مشخصی وارد خواهند شد. بااین‌حال، می‌توان پرسید: «چرا نیرویی بزرگ‌تر از جهت مخالف وارد نمی‌شود؟ چرا این مسئله بیشتر مشکل تلقی نمی‌شود؟» جواب: شرکت‌ها دوست دارند خود را مقرون‌به‌صرفه و پربازده و موفق نشان دهند.

به نظرم افرادی که در بخش فایر پول‌های هنگفتی به جیب می‌زنند و با آن پول خوش می‌گذرانند و حیف‌ومیلش می‌کنند مناسب‌ترین افراد برای پاسخ به این سؤال‌اند، زیرا بسیاری از شاغلان این حوزه خودشان قبول دارند تقریباً هر کاری که انجام می‌دهند اساساً نوعی کلاهبرداری است.[۲۲]

> **الیوت[۱]: مدت کوتاهی برای یک شرکت بزرگ حسابداری کار می‌کردم. آن‌ها با بانکی برای جبران خسارت مشتریان متضرر از رسوایی پی‌پی‌آی[۲] قرارداد داشتند. این شرکت حسابداری در ازای انجام هر پرونده پول می‌گرفت و حقوقمان را ساعتی پرداخت می‌کرد. درنتیجه،**

---

1. Elliot
2. PPI

خیلی هدفمند به کارکنان آموزش نادرست می‌دادند و نظمشان را به هم می‌ریختند تا کارها مکرر و پیوسته اشتباه انجام شوند. سیستم‌ها و کارها همواره تغییر می‌کردند و جرح‌وتعدیل می‌شدند تا هیچ‌کس به کار جدید عادت نکند و درواقع، کار را درست انجام ندهد. به‌این‌ترتیب، پرونده‌ها باید دوباره بررسی و قراردادها تمدید می‌شدند.

رسوایی پی‌پی‌آی (بیمه‌ی حمایت از پرداخت) در ۲۰۰۶ در بریتانیا فاش شد؛ وقتی مشخص شد که تعداد زیادی از بانک‌ها بیمه‌نامه‌های ناخواسته و عمدتاً زیان‌آور حساب‌های بانکی را به مشتریان خود تحمیل کرده بودند. رأی دادگاه‌ها این بود که بیشتر پول‌ها بازگردانده شوند و درنتیجه، صنعتی کاملاً نوین شکل گرفت که براساس حل‌وفصل ادعاهای پی‌پی‌آی سامان یافته بود. طبق گفته‌ی الیوت، برخی از افرادی که برای رسیدگی به این ادعاها استخدام شده بودند عمداً پای خود را عقب کشیدند که بتوانند تا جای ممکن از این قرارداد بهره‌برداری کنند.

الیوت: مدیریت ارشد حتماً از این موضوع اطلاع داشت، اما هرگز به‌طور واضح چیزی مطرح نشد. وقتی اوضاع آرام‌تر شد، برخی از مدیران زمزمه‌های کردند: «ما از نشتی لوله‌ی آب پول درمی‌آوریم. اگر شما باشید لوله را تعمیر می‌کنید یا رهایش می‌کنید تا چکه کند؟» (یا حرف‌هایی از این قبیل). مبالغ هنگفتی از سوی بانک برای غرامتی که پی‌پی‌آی به بار آورده بود اختصاص داده شد.

این رویدادی نسبتاً متداول در روایت‌هایی است که دریافت کرده‌ام. در شرکت‌های حقوقی‌ای که درگیر پرداخت غرامت برای مسمومیت ناشی از آزبست بودند نیز وضعیت مشابهی در جریان بود. وقتی مبلغ بسیار هنگفتی، در حد صدها میلیون، برای پرداخت غرامت به طبقه‌ای از مردم کنار گذاشته شده، برای یافتن مدعیان، رسیدگی به دعاوی و تقسیم پول باید ساختاری بوروکراتیک ایجاد شود؛ ساختاری که گاه ممکن است صدها یا هزاران نفر در آن جای گرفته باشند. ازآن‌جاکه حقوق این

افراد از همان منبع مالی پرداخت می‌شود بنابراین، آن‌ها هیچ انگیزه‌ای برای تقسیم مفید و مقرون‌به‌صرفه‌ی غنائم ندارند. این کار معادل کشتن مرغ تخم طلاست! بنا به روایت الیوت، این امر اغلب به «چیزهای احمقانه و سوررئال» منجر می‌شود؛ مثل این‌که عمداً دفترهایی را در شهرهای مختلف برپا کنیم و افراد را مجبور کنیم که بین این شهرها رفت‌وآمد کنند یا این‌که از مدارک ثابتی ده‌ها بار پرینت بگیریم و از بین ببریم. درعین‌حال، افرادی را که بخواهند چنین شیوه‌هایی را برای غریبه‌ها آشکار کنند تهدید کنیم که بر علیهشان اقدام حقوقی انجام خواهیم داد.[۲۳] اما اصل موضوع این است که پیش از این‌که پول به مدعیان برسد تا جای ممکن از آن کش برویم. هرچه افرادی که در سطوح پایین‌ترند بیشتر پول به جیب بزنند، شرکت نیز پول بیشتری به دست می‌آورد، اما به علت پویایی خاصی که در فصل گذشته به آن اشاره شد، بیهودگی این فعالیت سطح اضطراب و رفتارهای اجحاف‌آمیز را تشدید می‌کند.

الیوت: به ماجرا بدبین بودم. به گمانم به نوعی وضعیت انگلی منجر می‌شد. ظاهراً این شغل بسیار سخت و اضطراب‌آور بود. به نظر می‌رسید که بخشی از الگوی تجاری‌شان تعیین اهدافی نشدنی بود که دائم افزایش می‌یافتند، درنتیجه حجم معامله‌ها بالا بود و لازم بود که کارمندان بیشتری استخدام شوند و آموزش غلط ببینند، بنابراین احتمالاً شرکت از موکلانش می‌خواست که قرارداد را تمدید کنند.

این چیزی نبود جز گمراه‌کردن دیگران. حالا من نظافتچی هستم و این شغل از بقیه‌ی شغل‌هایی که داشته‌ام کمتر چرندوپرند است و کمتر مرا از خودم بیگانه می‌کند.

دیوید: خب به نظر می‌رسد که این نوعی دسته‌بندی کاملاً جدید است؛ شغل‌هایی که عمداً نادرست انجام می‌شوند! به نظرت چقدر این نوع کارها رایج است؟

الیوت: با توجه به آن‌چه از افراد مختلف در شرکت‌های مختلف شنیده‌ام، صنعت پی‌پی‌آی اساساً برمبنای این اصل برپا شده است؛ بر همین اساس، ظاهراً فقط شرکت‌های بزرگ حسابداری واقعاً ظرفیت انعقاد چنین قراردادهایی را دارند.

دیوید: بسیار خب، این استدلال را می‌فهمم که در هر سیستمی که اساساً توزیع غنائم در جریان است لایه‌های انگلی بسیاری ایجاد می‌شوند، اما سؤال این‌جاست که چه کسانی در نهایت تلکه می‌شوند؟ مشتریان؟ یا افراد دیگر؟

الیوت: نمی‌دانم در نهایت چه کسی هزینه‌اش را پرداخت کرد. بانک؟ یا شرکت بیمه‌ای که در ابتدا بانک را در برابر زیان ناشی از فعالیت‌های کلاهبردارانه بیمه کرده بود؟ قطعاً سرانجام مصرف‌کننده‌گان و مالیات‌دهنده‌گان هزینه را پرداخت می‌کنند؛ تنها چیزی که این شرکت‌ها باید بدانند شیوه‌ی تلکه‌کردن است.

تا ۱۸۵۲ چارلز دیکنز در رمان خانه‌ی متروک[1]، با پرونده‌ی جارندایس و جارندایس[2] حرفه‌ی وکلا را مسخره می‌کرد که در آن دو گروه از وکلای دادگستری عمری بر سر ملکی بزرگ دعوا می‌کنند تا این‌که در نهایت همه‌چیز را نابود و درنتیجه موضوع را حل‌وفصل‌شده اعلام می‌کنند. پیام اخلاقی داستان این است که وقتی شرکتی سودجو در کار تجارتِ توزیع مقدار زیادی پول است، سودآورترین کار این است که تا جای ممکن ناکارآمد باشد.

این کار اساساً همان کاری است که بخش فایر انجام می‌دهد؛ پول فراهم می‌کند (با وام‌گرفتن) و سپس آن را به شیوه‌های بسیار پیچیده‌ای می‌چرخاند و از هر تراکنش مبلغ اندک دیگری به دست می‌آورد. نتایج این اقدام باعث می‌شود که کارکنان بانک احساس کنند کل این فرایند درست به همان اندازه‌ای بی‌معنی است

---

1. *Bleak House* 2. *Jarndyce and Jarndyce*

که در مورد کارکنان شرکت حسابداری با آموزش عمداً نادرستشان صدق می‌کند؛ یعنی شیر دوشیدن از گاوی شیرده! تعداد زیادی از کارکنان بانک حتی نمی‌فهمند وجود نوع خاص بانک آن‌ها ممکن است چه توجیهی داشته باشد.

> **بروس[1]: من حسابدار مالی در یک بانک متولی‌ام، اما هیچ‌وقت پی نبردم که بانک متولی دقیقاً چه کاری انجام می‌دهد! مفاهیم مرتبط با بانک‌های متولی را می‌شناسم، اما به نظرم صرفاً غیرضروری‌اند و به باری روی دوش حسابداری تبدیل شده‌اند. بانک‌های متولی از سهام و اوراق‌قرضه حفاظت می‌کنند، اما چگونه؟ آیا هکرهای روسی نمی‌توانند این مفاهیم را سرقت کنند؟ تا جایی که می‌بینم کل صنعت بانک متولی چرندوپرندی بیش نیست.**

شاید یکی از دلایل این ابهام آن است که میزان ترس، اضطراب و بدگمانی در بانک‌ها بیشتر از سایر کسب‌وکارهایی است که تا این‌جا بررسی شده‌اند. کارمندان بانک‌ها هزار سؤال بی‌جواب دارند که نمی‌توانند آن‌ها را بپرسند. یک بانکدار با جزئیات از ساخت‌وپاخت‌های بزرگ‌ترین بانک‌ها تعریف می‌کرد که با دولت لابی می‌کنند تا مقررات را به نفع خود وضع کنند و بعد انتظار دارند که همه با آن‌ها همکاری و تظاهر کنند که قوانین صرفاً به آن‌ها تحمیل شده است. به نظرش این پدیده به‌اندازه‌ی هم‌جنس‌گرابودن در دهه‌ی ۱۹۵۰ بد بود: «افراد بسیاری مقاله‌ی "پدیده‌ی شغل‌های چرندوپرند" را خوانده‌اند و از واقعیت این صنعت خبر دارند. بااین‌حال، کارمندان بانک (از جمله من) ترس از دست دادن شغلشان را دارند، به همین علت، ما درباره‌ی این موضوع‌ها بی‌پرده صحبت نمی‌کنیم و به خودمان، همکارهایمان و بستگانمان دروغ می‌گوییم.»

چنین احساساتی طبیعی بودند. تقریباً تمامی کارمندان بانک‌هایی که با آن‌ها مکاتبه داشتم بر محرمانه‌ماندن جزئیات تأکید داشتند و از فاش‌کردن هرگونه اطلاعات، که ممکن بود آن‌ها را به کارفرمایشان متصل کند، خودداری می‌کردند.

---

1. Bruce

در همان حین، افراد بسیاری بر این موضوع تأکید داشتند که چگونه می‌توانند چیزهایی را ابراز کنند که سال‌ها در ذهنشان تلمبار شده کرده بود. برای مثال، در ادامه روایت روپرت[1] را می‌خوانیم که از استرالیا به لندن پناهنده‌ی اقتصادی شده و در مؤسسه‌ای مالی مشغول به کاری چرندوپرند است:

روپرت: درواقع، کل صنعت بانکداری هیچ کار ارزشمندی انجام نمی‌دهد و به‌وضوح چرندوپرند است. اما بیایید لحظه‌ای این موضوع را کنار بگذاریم و به افراد این صنعت نگاهی بیندازیم که به معنای واقعی کلمه هیچ کاری انجام نمی‌دهند و تعدادشان چندان زیاد نیست، زیرا بانکداری آمیزه‌ای عجیب‌وغریب است. ما کلاً هیچ کاری انجام نمی‌دهیم و در آن سیستم هیچ‌چیز کارآمد، شایسته‌سالار و درمجموع، جمع‌وجور نیست.
بااین‌همه، واحد تشویق‌کننده در بخش منابع انسانی مثالی واضح در این زمینه است. گاهی اوقات بانک می‌داند که همه از آن متنفرند و کارمندانش نیز این را می‌دانند ازاین‌رو، تلاش می‌کند کاری کند تا کارمندان احساس بهتری داشته باشند. ما یک شبکه‌ی اینترنت داخلی داریم. از واحد منابع انسانی خواسته شده بود که شبکه‌ای اجتماعی مانند «فیس‌بوک» را داخل مجموعه ایجاد کند. این شبکه به‌راه‌افتاد، اما کسی از آن استفاده نکرد. سپس، این واحد تلاش کرد تا وادارمان کند که از آن استفاده کنیم، اما همین باعث نفرت بیشتر ما شد. آنگاه سعی کردند با پست کردن مشتی چرندیات احساسی افراد را وسوسه کنند تا در وبلاگ‌های داخلی‌شان چیزهایی بنویسند که کسی به آن هم محل نگذاشت و استقبال نکرد. سه سال است که آن‌ها به این کار خود ادامه می‌دهند. صفحه‌ی فیس‌بوک شرکت پر است از حرف‌های به‌دردنخورِ کارمندان منابع انسانی درباره‌ی شرکت و اظهار نظرهایی از سوی سایر کارمندان این بخش با این محتوا که: «عالیه! کاملاً موافقم.» نمی‌دانم چگونه می‌توان چنین وضعیتی را

1. Rupert

تحمل کرد. این نمادی از نبود همبستگی در بانکداری است.
مثال دیگر این‌که آن‌ها تمایل زیادی به انجام کارهای خیریه دارند. من مایل نیستم در این کار شرکت کنم، زیرا اگر بخواهم که کار خیری انجام دهم، بانک را برای این کار انتخاب نمی‌کنم. این صرفاً حرکت تبلیغاتی بزرگی با هدف تقویت روحیه‌ی داخلی است و هدف بانک این است که وانمود کند کارش فقط به رباخواری محدود نمی‌شود. آن‌ها «هدف» خود را به دست آوردن مثلاً ۹۰درصد از مشارکتِ تماماً «داوطلبانه» تعیین می‌کنند و بعد طی دو ماه می‌کوشند تا افراد را وادار به ثبت‌نام کنند. سپس، به افرادی که ثبت‌نام نمی‌کنند تذکر می‌دهند و از آن‌ها می‌پرسند که چرا ثبت‌نام نکرده‌اند. در دو هفته‌ی آخر هم به‌طور خودکار ایمیل‌هایی، مثلاً از سوی مدیرعامل، دریافت می‌کنیم که در آن به ثبت‌نام کردن ترغیبمان می‌کنند. بار آخر که برای شرکت نکردن پافشاری کردم، واقعاً نگران از دست دادن شغلم بودم و این اتفاق بدی است، زیرا به وسیله‌ی ویزای کار اجازه‌ی اقامت در کشوری خارجی را دارم، اما روی حرف خود ایستادم.
تعداد افراد و ساعتی که صرف پیگیری این کار خیریه‌ی «داوطلبانه» می‌شد شگفت‌آور بود. به نظرم «داوطلبانه» صرفاً واژه‌ای فنّی است.
خود کار خیریه کار کاملاً پوچی است؛ کارهایی مانند دو ساعت جمع‌آوری زباله، دادن ساندویچ‌های بی‌کیفیت به بی‌خانمان‌ها و ... تازه آن ساندویچ‌ها را هم فرد دیگری آماده کرده است و کارمندان بانک فقط آن‌ها را به دست افراد می‌رسانند و سوار بر ماشین‌های شیک خود به خانه می‌روند. انگیزه‌ی بسیاری از کارهای خیریه در دادن هدایایی با نام‌هایی مانند «جایزه‌ی بهترین شرکت برای انجام فلان کار خیریه‌ی X» نهفته است. بنابراین، بانک باید این معیارها را رعایت کند تا بیشتر در نظر گرفته شود و به این منظور باید نیروی بیشتری را جذب کند. خدا می‌داند که سالانه چند ساعت به این کار اختصاص داده می‌شود.

خب مورد بعدی: فردی که مسئول جمع‌آوری ورقه‌ی ثبت ساعات کاری کارمندان است...

روپرت بعد از این‌که شماری از موقعیت‌های کاری را برشمرد که به‌طور خودکار هم انجام‌پذیرند، و برای ایجاد اشتغال به وجود آمده‌اند، به موقعیتی اشاره کرد که به‌ظاهر از همه بی‌فایده‌تر بود:

روپرت: در نهایت، می‌رسیم به مدیریت میانی! روزی باید از فردی در بخش مدیریت میانی تأییدیه‌ای را می‌گرفتم. می‌خواستم درخواست تأییدیه را ایمیل کنم که دیدم ۲۵ مدیر میانی در فهرست هستند (من تأیید یکی از آن‌ها را می‌خواستم) که فقط درباره‌ی یکی‌شان شنیده بودم. آن‌ها در طول روز چه کاری انجام می‌دهند؟ آیا نگران نیستند که دیگران بفهمند بیکارند و از آن به بعد مجبور شوند در آیا مک‌دونالد کار کنند؟

طبق روایت تعدادی از مدیران میانی که با من در تماس بودند، پاسخ این سؤال که آن‌ها در طول روز چه کاری انجام می‌دهند؟ در بسیاری از مواقع این است که کار چندانی انجام نمی‌دهند. بنابراین، به نظر روپرت گویی در رده‌های پایین‌تر ارزش‌های حاکم شایستگی و کارآمدی‌اند، و هرچه در هرم بالاتر می‌رویم، چنین ارزش‌هایی کمتر اهمیت دارند.

روایت روپرت از هر نظر جذاب است. در نظر بگیرید که چگونه رقابت‌های تصنعی ممکن است سازوکار چرندوپرندسازی را فعال کنند. برای مثال، بسیاری از کارهای احمقانه‌ی دولت محلی انگلستان از تمایل احمقانه‌ای به نام انتخاب «بهترین شورا»، در منطقه‌ای خاص یا در کل کشور، نشئت می‌گیرند. در هر مورد، اشتیاقی بی‌حدوحصر برای کارهایی از جنس فرم پرکردن وجود دارد که در شبیه‌سازی‌هایی مضحک از کار خیریه این اشتیاق به اوج خود می‌رسد؛ کاری که در آن از کارمندان فعلی خود تقاضای کمک می‌کنند تا به کارمندان احتمالی آینده‌شان بگویند که

شرکتشان جایزه‌ی بهترین شرکت را دریافت کرده است. بسیاری از عوامل دیگر، که روپرت به آن‌ها اشاره کرده بود، در روایت‌های رسیده از دیگر نهادهای مهم مالی نیز مشاهده می‌شد؛ ترکیبی متناقض از بهره‌وری بی‌اندازه، اضطراب‌آور و فوق‌العاده در برخی از بخش‌ها، و انجام کارهای پوچ و بی‌سروته در بخش‌های دیگر. همه‌ی این کارها در بستری انجام می‌شدند که کسی به‌درستی نمی‌دانست کار بانک دقیقاً چیست و این‌که آیا اساساً کسب‌وکار موجهی است یا نه. این سؤال‌ها هیچ‌گاه نباید پرسیده می‌شدند.

یکی دیگر از مسائل رایج این بود که کارکنان مؤسسات مالی، بسیار بیش از کارمندان شرکت‌های بزرگ، از این‌که چگونه کارشان به کار کل بانک کمک می‌کرد بی‌خبر بودند. ایرن[1] در بانک‌های سرمایه‌گذاری بزرگ متعددی در بخش «پذیرش سازمانی» کار کرده بود؛ بخشی که رصد می‌کردند تا ببینند آیا مشتریان بانک (صندوق‌های تأمین مختلف و صندوق‌های سهام خصوصی) از مقررات دولتی پیروی می‌کنند یا نه. طبق تعریف، هر تراکنش مالی‌ای که بانک در آن نقش داشت باید ارزیابی می‌شد. این فرایند آشکارا فاسد بود، زیرا اصل کار به شرکت‌های در سایه در جزایر برمودا، جزیره‌ی موری‌تیوس[2] و جزایر کیمن[3] (که نرخ رشوه پایین است) برون‌سپاری شده بود و آن‌ها همیشه همه‌چیز را به‌طور منظم گزارش می‌دادند. بااین‌حال، ازآن‌جاکه ممکن نیست همه‌چیز ۱۰۰ درصد طبق قاعده پیش رود، سازمانی پیچیده باید برپا می‌شد تا این‌چنین به نظر برسد که گاهی اوقات ایراداتی در کارها پیدا می‌کنند. بنابراین، ایرن گزارش می‌داد که بازبین‌های خارجی تراکنش را تأیید کرده‌اند و یک هیئت کنترل کیفی گزارش ایرن را مرور و طبق روال ایرادهای تایپی و سایر اشکالات جزئی را پیدا می‌کرد. سپس، کل «ایرادهای» هر مجموعه برگردانده می‌شدند تا اندازه‌گیری و جدول‌بندی شوند و این روند به افراد این امکان را می‌داد تا در طول هفته ساعت‌ها در جلسه باشند و بر سر بجا یا نابجا بودن هر «ایراد»ی بحث کنند.

ایرن: متخصصان داده شغلی به‌مراتب چرندتر داشتند؛ آن‌ها کار مزخرف نظارت بر اندازه‌گیری را انجام می‌دادند. شغلشان یافتن

1. Irene
2. Mauritius
3. Cayman Islands

ایرادهای اندازه‌گیری و به‌کاربردن نرم‌افزاری پیچیده بود تا بتوانند تصاویری زیبا از داده‌ها را ارائه دهند. مدیرها این عکس‌های خوب را برای مدیرهایشان می‌گرفتند تا این واقعیت زشت را پنهان کنند که از آن‌چه درباره‌اش حرف می‌زنند یا از کاری که هرکدام از اعضای مجموعه‌شان انجام می‌دهند هیچ‌چیز نمی‌دانند. وقتی در بانک بزرگ (الف) بودم، طی دو سال پنج رئیس و در بانک بزرگ (ب) سه رئیس داشتم که بیشترشان به این سمت منصوب شده بودند، یعنی مقامات بالاتر انتخابشان کرده بودند و این سرزمین‌های حکمرانی پر از نکبت را هدیه گرفته بودند. متأسفانه در بسیاری از شرکت‌ها شیوه‌ی انتخاب زیردست‌ها در سهمیه‌ی مدیریتی همین‌طور بود.

بنابراین، بار دیگر شاهد همان ترکیب فساد و تظاهر هستیم (هیچ‌کس اجازه نداشت که درباره‌ی شرکت‌های در سایه در جزایر کیمن حرفی به میان آورد)، سیستمی با این منظور طراحی شده بود که کسی به چیزی پی نبرد و از سوی مدیرانی اداره می‌شد که نمی‌دانستند در حوزه‌ی تحت مدیریتشان چه می‌گذرد، عمدتاً به این دلیل که کار زیردستانشان معنایی نداشت و صرفاً تشریفاتی بیهوده بود. آن‌چه مطلقاً مشخص نیست این است که آیا کسی از اعضای بلندمرتبه‌ی این زنجیره ـ تحلیلگران داده، مدیران گذری و حتی مدیران ارشدی که سایر مدیران را انتخاب می‌کنند ـ می‌دانند که این کارها چقدر بیهوده‌اند یا نه.

در نهایت، افزون بر اضطراب و تنش تصنعی معمول و هیاهو برای ضرب‌الاجل‌ها، روابط سادومازوخیسمی بین‌فردی متداول و سکوت‌های ترسناک رایج (تمام چیزهایی که معمولاً هنگامی روی می‌دهند که پروژه‌ها در ساختارهای از بالا به پایین شکل می‌گیرند) برای مشارکت در مجموعه‌ای از تشریفات، فشار شدیدی بر کارکنان وارد می‌کردند تا نشان دهند که واقعاً به آن سازمان اهمیت می‌دهند. در تجربه‌ی ایرن از رویدادهای خیریه‌ای خبری نبود، بلکه سمینارهایی بودند که معمولاً اشک همه را درمی‌آوردند:

ایرن: در محل کارم، فارغ از کار اندازه‌گیری، سمینارهای آزاردهنده‌ی تشویقی با موضوع‌های «انعطاف‌پذیری» و «ذهن‌آگاهی» برگزار می‌شدند. نه، تو مجاز نیستی ساعت‌های کمتری کار کنی! نه، حقوق بیشتری به تو تعلق نمی‌گیرد! نه، تو مجاز نیستی که انتخاب کنی کدام پروژه‌ی چرند را انجام ندهی! اما باید در این سمینارها بنشینی تا بانک به تو بگوید که انعطاف‌پذیری چقدر ارزشمند است!

سمینارهای ذهن‌آگاهی حتی از این هم بدتر بودند. در آن‌ها می‌کوشیدند که زیبایی وصف‌ناپذیر و اندوه مسخ‌کننده‌ی تجربه‌ی انسانی را به امور فیزیکی محض مثل نفس کشیدن، خوردن و مدفوع کردن تقلیل دهند. با دقت نفس بکش. با دقت بخور. با دقت دفع کن. به‌این‌ترتیب، در کارت موفق می‌شوی.

احتمالاً همه‌ی این‌ها برای این است که به کارمندان یادآوری شود که وقتی زندگی را تماماً به کیفیت‌های فیزیکی تقلیل دهیم، دیگر آن‌قدرها اهمیت ندارد که برخی امور انتزاعی «اصیل‌تر» از بقیه‌ی امورند و برخی وظایف اداری (برخلاف بقیه‌شان) در خدمت هدفی قانونی و اخلاقی و حتی اقتصادی‌اند. گویی آن‌ها ابتدا شما را از اقرار به کارهای پوچ و بیهوده منع می‌کنند، بعد مجبورتان می‌کنند که در سمینارهایی شرکت کنید که استادانش به شما می‌گویند: «موافق نیستید که نهایتاً نتیجه بگیریم همه‌ی کارهایمان اموری پوچ و بیهوده‌اند؟»

آن‌چه تابه‌حال از الیوت، روپرت و ایرن گفتیم، دیدگاه جزئی و مقطعی درباره‌ی سازمان‌های بزرگ و درهم‌پیچیده‌اند. هیچ‌یک نظر کلی و همه‌جانبه‌ای نیستند و مشخص نیست که دیگران هم در وضعیت مشابه همین دیدگاه را داشته باشند. ممکن است فردی خیال کند که مدیران بلندپایه در داستان ایرن، که عمداً مدیران پایین‌رتبه‌تر را در بخش پذیرش سازمانی منصوب می‌کنند، می‌دانند که بیشتر کارهای این بخش از شرکت چرندوپرندند. حتی ممکن است که دقیقاً بدانند چرا و چگونه. همچنین، پیمایش‌هایی به‌صورت محرمانه انجام نمی‌شود تا مشخص شود که چند درصد از کارمندان بانک در خفا معتقدند که کارشان چرندوپرند است و مایل‌اند تقسیم‌بندی‌ها

برچیده و همگی متمرکز شوند. چیزی که باعث شد تا به برداشتی کلی برسم حرف سایمون[1] بود؛ کسی که در چندین بانک بزرگ بین‌المللی در بخش مدیریت ریسک (به گفته‌ی خودش) یعنی «یافتن مشکلات فرایندهای داخلی» کار کرده بود.

> سایمون: دو سال در بانکی کار تحلیل پرداخت بحرانی و فرایندهای عملیاتی را انجام می‌دادم و تنها هدفم این بود که بفهمم چگونه کارمند بانک ممکن است از سیستم‌های کامپیوتری برای ارتکاب دزدی یا کلاهبرداری استفاده کند و در نهایت، راه‌حل‌هایی را برای پیشگیری از آن ارائه دهم. به‌طور اتفاقی دریافتم که بسیاری از کارمندان بانک دلیل انجام کارشان را نمی‌دانستند، و می‌گفتند که از آن‌ها خواسته شده تا پشت سیستمی بنشینند و گزینه‌های منو را انتخاب کنند و چیزهای مشخصی را تایپ کنند، ولی علتش را نمی‌دانند.

کار سیمون اساساً این بود که چشم همه‌جابینی باشد که نشان می‌دهد چگونه بخش‌های مختلف بانک با هم هماهنگ می‌شوند تا بتواند ناسازگاری‌ها، آسیب‌پذیری‌ها و بخش‌های بیهوده‌ی احتمالی را برطرف کند. به‌بیان‌دیگر، او از هر کسی برای پاسخ‌دادن به این سؤال بیشتر واجد شرایط است. نتایج کارش چیست؟

> سیمون: در برآورد محافظه‌کارانه‌ام، ۸۰درصد از ۶هزار کارمند بانک اضافی بودند. می‌توانستند شغلشان را کاملاً به کمک برنامه انجام دهند یا این‌که اصلاً نیازی به انجام آن نبود، زیرا این برنامه‌ها برای میسرکردن یا تکرار برخی از فرایندهای چرندوپرند طراحی شده بودند.

به‌بیان‌دیگر، ۴۸هزار نفر از ۶۰هزار کارمند هیچ کار مفیدی انجام نمی‌دادند یا این‌که ماشین‌ها می‌توانستند کار آن‌ها را به‌راحتی انجام دهند. سیمون معتقد بود که این کارها عملاً کارهای چرندوپرند بودند، حتی بااینکه خود کارمندان بانک از

---

1. Simon

ابزار و منابع ارزیابی یا تحلیل جامع اوضاع محروم بودند و انتظار می‌رفت که هرگونه شبهه‌ای را نزد خود نگه دارند. اما چرا مدیران بانک به این موضوع پی نمی‌بردند و کاری برای رفعش نمی‌کردند؟ خب آسان‌ترین راه برای پاسخ به این سؤال این است که ببینیم وقتی سیمون پیشنهاد برخی اصلاحات را مطرح کرد، چه اتفاقی افتاد:

> **سیمون: یک بار برنامه‌ای را طراحی کردم که مشکل امنیتی مهمی را حل می‌کرد و به جلسه‌ای رفتم تا آن را برای یکی از مدیرانی که همه‌ی مشاورانش در جلسه حضور داشتند ارائه دهم. ۲۵ نفر در اتاق جلسه بودند که در طول جلسه و بعد از آن همه با من دشمن شدند. به‌تدریج متوجه شدم که برنامه‌ام تمام کارهایی را که آن‌ها به شکل دستی انجام می‌دادند و بابتش پول می‌گرفتند را خودکار می‌کند. آن‌ها از آن کار لذت نمی‌بردند، چون کار خسته‌کننده و یکنواخت و ملال‌انگیزی بود. از طرفی، هزینه‌ی برنامه‌ای که طراحی کرده بودم فقط ۵درصد از حقوق آن ۲۵ نفر بود، اما آن‌ها سمج بودند و کوتاه نمی‌آمدند.**
> **مشکلات مشابه زیادی پیدا کردم و راه‌حل‌هایی هم ارائه دادم، اما هیچ گاه حتی یکی از آن‌ها عملی نشد، زیرا رفع این مشکلات برابر با این بود که افرادی شغل‌هایشان را از دست بدهند؛ شغل‌هایی که هیچ نیازی را برآورده نمی‌کردند، غیر از احساس قدرت‌بخشیدن به مدیران اجرایی.**

بنابراین، حتی اگر منشأ این شغل‌ها شغل‌های پادویی نبوده باشد، که احتمالاً هم نبوده، اما به مرور به چنین شغل‌هایی تبدیل شده‌اند. قطعاً تهدید خودکار کردن بسیاری از کسب‌وکارها دغدغه‌ی بسیاری از افراد است. شنیده‌ام در برخی از شرکت‌ها برنامه‌نویس‌ها با تی‌شرتی سر کار حاضر می‌شوند که روی آن نوشته شده است: «برو پی کارت، وگرنه با نوشتن برنامه‌ی شِل‌اسکریپت[1] پیش‌پاافتاده‌ای جایت را خواهم گرفت»، اما در این مورد و در خیلی از موارد مشابه نگرانی به سطوح خیلی بالا سرایت می‌کند؛ به همان مدیرانی که (اگر به‌نحوی در سرمایه‌گذاری خصوصی مشارکت داشته باشند)

---

1. Shell Script

به بی‌رحمی خود می‌بالند و شرکت‌های دیگر را صاحب می‌شوند و با نام کوچک‌سازی و بهره‌وری بدهی‌هـــای عظیم به بار می‌آورند. همین مدیران به کارمندان اضافی خود می‌بالیدند. درحقیقت، اگر سیمون هم درست گفته باشد، آن‌ها چنین می‌کردند، زیرا بانکی بزرگ واقعاً همین‌طور بود؛ از سلسله بقایای فئودالی تشکیل شده بود که هر یک پاسخگوی برخی از مدیران ارباب‌مسلک خود بودند.[۲۴]

در باب شیوه‌هایی که شکل کنونی فئودالیسم مدیریتی را به فئودالیسم کلاسیک شبیه می‌کنند و شیوه‌های دیگری که موجب این شباهت نمی‌شوند

> پنجک[۱]های بالا از نظر اندازه و درآمد بزرگ می‌شوند، زیرا همه‌ی ارزش‌هایی را که کارگران مولد در پنجک‌های پایین خلق کرده‌اند به مصرف افراد بالا می‌رسد. وقتی طبقه‌های بالا همه‌ی افراد را غارت می‌کنند، به نیروی نگهبان بیشتری نیاز دارند تا از غنائمشان نگهداری کند.
>
> کوین کارسن[۲]

اگر به ارباب فئودال در فصل ۲ رجوع کنیم، این حرف کاملاً درست به نظر می‌رسد. در آن‌جا اربابان فئودال و ملازمان را به‌جای استعاره به‌کار بردم، اما در این‌جا مشخص نیست که این واژه‌ها چقدر برای بانک معنای استعاری و چقدر معنای حقیقی و تحت‌اللفظی دارند. همان‌طور که گفتم، فئودالیسم اساساً سیستم توزیع مجدد است. کارگران روستایی و پیشه‌وران عمدتاً به شکلی مستقل چیزهایی را تولید می‌کنند و اربابان معمولاً با توسل به مجموعه‌ی پیچیده‌ای از حقوق و سنت‌های قانونی، بخشی از تولید آن‌ها را تصاحب می‌کنند («استخراج مستقیم حقوقی‌سیاسی» اصطلاح تخصصی‌اش است که در کالج آموختم)[۲۵] و سپس سهم‌هایی از اموال چپاول‌شده را میان کارکنان، پادوها، سربازان و ملازمان تقسیم می‌کنند و مقدار خیلی کمتری از آن را، در اعیاد و جشن‌هایی که بر پا می‌کنند، به‌جای هدایا و الطاف دوباره به کارگران و پیشه‌وران بازمی‌گردانند. در چنین آرایشی،

---

1. quintile
2. Kevin Carson

صحبت از ساحت‌های جداگانه‌ی «سیاست» و «اقتصاد» بی‌معنی است، زیرا کالاها از خلال ابزارهای سیاسی استخراج و برای مقاصد سیاسی توزیع می‌شوند. درواقع، صرفاً با اولین جنبش‌های سرمایه‌داری صنعتی بود که برای اولین بار از «اقتصاد»، به منزله‌ی ساحت خودمختار فعالیت‌های انسانی، سخن به میان آمد.

منشأ سود در سرمایه‌داری، به معنای کلاسیک، مدیریت تولید است. سرمایه‌دارها انسان‌ها را استخدام می‌کنند تا اشیا را ایجاد کنند یا بسازند یا تعمیر و نگهداری کنند؛ آن‌ها سود نمی‌برند مگر آن‌که هزینه‌ی بالاسری کل، شامل پولی که به کارگرها و کارفرماها می‌پردازند، کمتر از ارزش درآمدی باشد که از مشتری‌ها و خریدارهایشان دریافت می‌کنند. طبق چنین شرایط سرمایه‌داری کلاسیکی، استخدام کارگران غیرضروری منطقی نیست. به حداکثر رساندن سود به معنای پرداخت کمترین حقوق به کمترین تعداد کارگر است. آن‌هایی که کارگران غیرضروری را استخدام می‌کنند در بازار بسیار رقابتی باقی نخواهند ماند. قطعاً به همین دلیل است که اختیارگراهای متعصب یا مارکسیست‌های ارتدکس همواره تأکید دارند که ممکن نیست اقتصادمان پر از شغل‌های چرندوپرند باشد و همه‌ی این‌ها نوعی توهم است. اما با منطق فئودالی، که ملاحظات اقتصادی و سیاسی با یکدیگر هم‌پوشانی دارند، همان رفتار کاملاً منطقی است. درست مانند توزیع‌کنندگان پی‌پی‌آی (بیمه‌ی حمایت از پرداخت)، تمام هدف دزدیدن مشتی چیز از راه سرقت از دشمنان، یا گرفتن از افراد معمولی به‌جای باج‌وخراج و اجاره و مالیات و سپس، توزیع دوباره‌ی آن‌هاست. در این فرایند، فرد پیروانی را برای خود دست‌وپا می‌کند که متر و معیاری قابل‌رؤیت برای شکوه و عظمتش باشند و همچنین، ابزاری برای توزیع لطف سیاسی‌اش؛ مثل خریدن ناراضیان احتمالی، پاداش‌دادن به متحدان وفادار (خلاف‌کارها)، اعطای سلسله‌مراتب افتخارات و عناوین برای اشراف درجه‌ی پایین با هدف درانداختن آن‌ها با یکدیگر.

تصادفی نیست اگر همه‌ی این‌ها به عملکرد داخلی شرکتی بزرگ شبیه باشد. این شرکت‌ها کمتر و کمتر مشغول درست کردن، ساختن و تعمیر و نگهداری چیزها هستند و بیشتر و بیشتر به فرایندهای سیاسی تخصیص، توزیع و تقسیم پول و منابع می‌پردازند. این بدان معناست که تمایز میان سیاست و اقتصاد بیش‌ازپیش دشوار است، چنان‌که با ظهور بانک‌های «زیادی بزرگ برای ورشکسته‌شدن» مشاهده می‌کنیم

که لابی‌گرهایشان معمولاً همان قوانینی را می‌نویسند که از قرار معلوم دولت تنظیمشان می‌کند و حتی فراتر از آن، این‌که خود سود مالی عمدتاً از طریق ابزارهای سیاسی حقوقی مستقیم حاصل می‌شود. برای مثال، بزرگ‌ترین بانک آمریکا، جی‌پی‌مورگان چِیس و شرکا[1]، در ۲۰۰۶ گزارش داد که تقریباً دوسوم سودش از «هزینه‌ها و جرائم» به دست آمده است و غالباً بحث «مالی» به معامله‌کردن با بدهی‌های دیگران ارتباط پیدا می‌کند؛ بدهی‌هایی که در دادگاه‌های حقوقی قابل‌اجرا هستند.[۲۶]

برآوردی دقیق از این‌که چه سهمی از درآمد ماهانه‌ی خانواده‌ای معمولی، در آمریکا یا دانمارک یا ژاپن، از بخش فایر به دست می‌آید امکان‌پذیر نیست، اما دلایل بسیاری وجود دارند تا بر مبنای آن‌ها معتقد باشیم که نه‌تنها قابل‌ملاحظه است، بلکه در حال حاضر بخشی قابل‌توجه از کل سودی را تشکیل می‌دهد که شرکت‌ها مستقیماً از تولید یا فروش کالا و خدمات در آن کشورها به دست می‌آورند. حتی آن شرکت‌هایی که قلب نظام صنعتی قدیم می‌دانیمشان، مانند جنرال موتورز و جنرال الکتریک در آمریکا، در حال حاضر تمام یا تقریباً تمام سودشان از راه فعالیت‌های مالی این شرکت‌ها به دست می‌آید. برای مثال، جنرال موتورز نه‌تنها از فروش خودرو، بلکه بیشتر از سود حاصل از وام‌های خودرو پول درمی‌آورد.

بااین‌حال، تفاوتی اساسی میان فئودالیسم قرون وسطایی و نسخه‌ی مالی‌شده‌ی کنونی‌اش وجود دارد که ما پیش‌تر در این فصل به آن اشاره کردیم. فئودالیسم قرون وسطایی بر مبنای اصل خودگردانی در حوزه‌ی تولید بنا شده بود. از هر فرد که کارش بر اساس نوعی دانش تخصصی بود از جمله توری‌سازها، چرخ‌سازها، تاجرها و علمای حقوق انتظار می‌رفت که دسته‌جمعی بر امورشان نظارت کنند؛ برای مثال، تعیین کنند چه کسی اجازه‌ی ورود به این حرفه را دارد و چگونه باید آموزش ببینند تا کمترین نظارت از سوی دیگران اعمال شود. اتحادیه‌های صنفی و نهادهای مشابه معمولاً از درون سلسله‌مراتب پیچیده‌ای داشتند (برای مثال، در بسیاری از دانشگاه‌ها دانشجویان استادهای خود را انتخاب می‌کردند)، اما دست‌کم شمشیرساز یا صابون‌ساز قرون وسطایی می‌توانست به کار خود بپردازد و مطمئن باشد هرگز کسی که شمشیرساز یا صابون‌ساز نیست به او نمی‌گوید که کارش را

1. JPMorgan Chase & Co

درست انجام بدهد. سرمایه‌داری صنعتی به‌وضوح همه‌چیز را تغییر داد و پیدایش مدیریت‌گرایی در قرن بیستم این روند را حتی فراتر هم برد، اما با وجود سروته‌شدنِ همه‌چیز تحت تأثیر سرمایه‌داری مالی، اوضاع وخیم‌تر شد. «کارآمدی» به واگذاری قدرت هر چه بیشتر به مدیران، سرپرست‌ها و دیگر «متخصصان کارآمد» معنا شده است؛ به‌طوری‌که میزان استقلال تولیدکنندگان واقعی به صفر رسیده است.[۲۷] درعین‌حال، ظاهراً مرتبه و منزلت مدیران دائماً بازتولید می‌شود.

***

اگر بخواهیم برای آن‌چه در طول چهل‌وچند سال گذشته برای سرمایه‌داری اتفاق افتاده است مثالی بیاوریم، بهترین نمونه کارخانه‌ی چای فیل‌نشان[۱] در اطراف مارسی[۲] فرانسه است که در حال حاضر به تصرف کارکنانش درآمده است. چند سال پیش سری به این مجموعه زدم و با یکی از متصرفان دیدار کردم. در همان حال که گشت‌وگذاری در محوطه می‌کردیم، برایم ماجرای کارخانه را تعریف کرد. این کارخانه در اصل کسب‌وکاری محلی بود، اما در زمان ادغام‌ها و اکتساب‌ها یونیلیور[۳]، مالک لیپتون و بزرگ‌ترین تولیدکننده‌ی چای در جهان، آن را خرید. در ابتدا، تشکیلات کارخانه کمابیش به حال خود رها شد. بااین‌حال، کارگران طبق عادت با ماشین‌آلات کار می‌کردند و تا دهه‌ی نود سلسله اصلاحاتی را اعمال کردند که به رشد ۵۰درصدی تولید منجر شد و سود کارخانه افزایش قابل‌توجهی یافت.

در دهه‌های پنجاه و شصت و هفتاد، در بخش بزرگی از جهان صنعتی‌شده، این درک ضمنی وجود داشت که اگر بهره‌وری در کسب‌وکاری خاص بهبود یابد، بخش مشخصی از افزایش سود در قالب دستمزد و مزایا میان کارگران توزیع می‌شود.

از دهه‌ی هشتاد دیگر چنین نبود. توجه کنید:

> او می‌گفت: «آیا آن‌ها چیزی از آن پول را به ما می‌دهند؟ نه. آیا از آن استفاده می‌کنند تا کارگران بیشتری استخدام کنند یا برای گسترش کار ماشین‌آلات جدیدی بخرند؟ نه، این کار را هم نمی‌کنند. پس با آن پول چه می‌کنند؟ آن‌ها هرچه بیشتر و بیشتر کارمندان یقه‌سفید را استخدام

1. Elephant Tea
2. Marseille
3. Unilever

> می‌کنند. وقتی کارم را در این‌جا آغاز کردم، آن‌ها فقط دو نفر بودند؛ رئیس و مسئول منابع انسانی. سال‌ها وضع به همین منوال بود. بعد، ناگهان متوجه شدیم که سه، چهار، پنج و هفت نفر کت‌وشلوارپوش این‌طرف‌ها پرسه می‌زنند. کارخانه به آن‌ها القاب پرطمطراقی داد اما درواقع، همه‌ی وقت این افراد صرف فکرکردن به این می‌شد که کاری برای خود دست‌وپا کنند! آن‌ها هر روز راهروها را بالا و پایین می‌کردند، به ما خیره می‌شدند و چیزهایی یادداشت می‌کردند. سپس جلسه‌هایی را برگزار می‌کردند، بحث می‌کردند و گزارش‌هایی را می‌نوشتند. بااین‌حال، هنوز نتوانسته بودند بهانه‌ای واقعی برای حضورشان بیابند تا این‌که سرانجام یکی از آن‌ها راه‌حلی کشف کرد: "چرا کل کارخانه را تعطیل، کارگران را اخراج و کار را به لهستان منتقل نکنیم؟"»

درمجموع، مدیران بیشتری به‌ظاهر با هدف بهبود بهره‌وری استخدام شدند، بااینکه چیز بیشتری برای بهبود وجود نداشت. خود کارگران بهره‌وری را تا حد ممکن افزایش داده بودند، اما به‌هرحال مدیران استخدام شدند. چیزی که ما در این‌جا با آن سروکار داریم هیچ ربطی به بهره‌وری ندارد، بلکه همه‌چیز به تغییر درک شرکت‌ها از مسئولیت‌های اخلاقی مربوط می‌شود. تقریباً از ۱۹۴۵ تا ۱۹۷۵، بحثی وجود داشت که گاهی میان کارگران و کارفرمایان و دولت از آن با نام «توافق کینزی[1]» یاد می‌شد. بخشی از این بحث گویای این درک ضمنی بود که افزایش بهره‌وری کارگران درواقع، با افزایش حقوق کارگران مطابقت دارد. با نگاهی به نمودار صفحه‌ی بعد می‌توان دریافت که دقیقاً چه اتفاقی افتاده است. در دهه‌ی ۱۹۷۰، این دو مورد از هم دور شدند، به‌این‌ترتیب که حقوق تا حد زیادی ثابت ماند و بهره‌وری مانند موشک بالا رفت (شکل ۷).

این ارقام مربوط به آمریکاست، اما روندهای مشابهی را می‌توان تقریباً در همه‌ی کشورهای صنعتی‌شده مشاهده کرد.

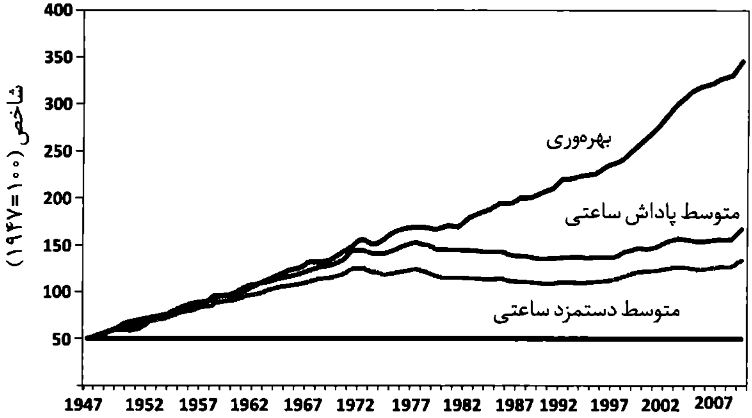
سود حاصل از این افزایش بهره‌وری به کجا می‌رفت؟ خب بخش زیادی از این پول

---

1. Keynesian bargain

به دارایی آن ۱ درصد طبقه‌ی ثروتمند افزوده می‌شد: سرمایه‌گذارها، مدیرها و افراد رده‌بالا در طبقه‌های حرفه‌ای‌مدیریتی. اما اگر کارخانه‌ی چای فیل‌نشان را نمونه‌ی خردی از دنیای شرکت‌ها در مقام کل در نظر بگیریم، واضح است که این تمام ماجرا نیست. بخش قابل‌توجه دیگری از سود حاصل از افزایش بهره‌وری صرف پدیدآوردن منصب‌های حرفه‌ای‌مدیریتی جدید اما بی‌فایده می‌شود که معمولاً، همان‌طور که در دانشگاه‌ها هم دیدیم، گروه عظیمی از کارمندان اداری بی‌فایده را به دنبال دارد. چنان‌که دیدیم، غالباً روال کار این است که ابتدا کارمندی استخدام می‌شود و بعد فردی تعیین می‌کند که او چه کاری را انجام دهد، حتی اگر هیچ کاری نباشد.

به‌بیان‌دیگر، قیاس فئودالی حتی قیاس نیست. مدیریت‌گرایی بهانه‌ای شده است برای ایجاد شکل جدیدی از فئودالیسم؛ که در آن ثروت و موقعیت نه به بهانه‌های اقتصادی بلکه به دلایل سیاسی تخصیص داده می‌شوند یا بهتر بگوییم، روزبه‌روز صحبت از تفاوت میان آن‌چه «اقتصادی» و آن‌چه «سیاسی» تلقی می‌کنیم دشوارتر می‌شود.



شکل ۷

منبع: تحلیل ای‌پی‌آی از داده‌های دفتر بررسی‌های اقتصادی و دفتر آمار کار.

دیگر ویژگی برجسته‌ی فئودالیسم قرون وسطایی ایجاد سلسله‌مراتبی از اشراف و مقامات دارای منزلت است. پادشاهی اروپایی ممکن بود قطعه زمینی را به بارونی

اعطا کند تا در قبالش او تعدادی شوالیه را در اختیار ارتشش بگذارد. بارون هم به‌نوبه‌ی خود بیشتر آن زمین را به برخی از رعیت‌های محلی و ... واگذار می‌کرد. چنین واگذاری‌ای از طریق فرایند «انتقال اراضی» پیش می‌رفت تا به اربابان محلی می‌رسید. این همان فرایندی است که از سلسله‌مراتب پیچیده‌ی دوک‌ها، اِرل‌ها، ویکنت‌ها[1] و ... به وجود آمده‌اند و هنوز در کشورهایی مانند انگلستان وجود دارند. در چین و هند، ماجرا معمولاً غیرمستقیم‌تر بود. روال معمول این بود که درآمدی از ناحیه یا استانی خاص به مقاماتی اختصاص داده می‌شد که در نزدیک‌ترین شهر زندگی می‌کردند؛ این تفاوت تغییری در نتیجه‌گیری ما ایجاد نمی‌کند.[۲۸]

با جمع‌بندی مطالب گفته‌شده می‌توان این اصل کلی را ارائه داد: در هر نظام سیاسی-اقتصادی که به‌جای درست‌کردن یا جابه‌جایی یا تعمیر و نگهداری کالا، بر تخصیص و توزیع آن مبتنی باشد، یعنی در نظامی که بخش قابل‌توجهی از مردم مشغول رساندن منابع به مراتب بالا و پایین سیستم‌اند، همین بخش از مردم تمایل دارند که خود را در قالب سلسله‌مراتب طبقه‌بندی‌شده‌ای متشکل از چند طبقه سازمان‌دهی کنند (دست‌کم سه و گاهی ده، دوازده یا بیشتر). در آخر، می‌خواهم این نکته را اضافه کنم که در این سلسله‌مراتب معمولاً مرز شفافی میان ملازم‌ها و زیردست‌ها وجود ندارد، زیرا غالباً احترام به مافوق بخش کلیدی توصیف شغل است. بیشتر بازیگران صحنه هم‌زمان هم ارباب و هم رعیت‌اند.

چگونه فئودالیسم مدیریتی در صنایع خلاق خود را از طریق تکثیر پی‌درپی طبقه‌های مدیریتی میانی بروز می‌دهد؟

> هر رئیسی به نایب‌رئیس و معاون نیاز دارد و هرکدام از آن‌ها به تیمی مدیریتی و چند منشی و کارمند نیاز دارند. همه‌ی این‌ها وجود دارند تا تدریس، پژوهش و انجام اساسی‌ترین وظایف ما در شغلمان را برایمان سخت‌تر کنند.
>
> محقق انگلیسی ناشناس[۲۹]

---

1. viscount

پیدایش فئودالیسمِ مدیریتی شیفتگی مشابهی را برای ایجاد سلسله‌مراتب به وجود آورده است. قبلاً مدیرهایی را دیدیم که کارشان مدیریت‌کردن سایر مدیرهاست، یا این‌که ایرن به شرح سازوکار پیچیده‌ای پرداخته بود، بانک‌ها سلسله‌مراتبی از کارهای دفتری را ایجاد و دائم چیزی را جمع‌آوری می‌کنند که در نهایت، مجموعه‌ای بیخود و بی‌معنی از داده‌هاست. در فئودالیسم مدیریتی، غالباً «انتقال اراضی» نتیجه‌ی مستقیم رهاکردن عنان «نیروهای بازار» است. به کِرت در فصل ۱ برمی‌گردیم که برای پیمانکار فرعیِ پیمانکار فرعیِ ارتش آلمان کار می‌کرد. شغلش نتیجه‌ی مستقیم اصلاحات بازار بود و از قرار معلوم برای بالابردن بهره‌وری دولت طراحی شده بود.

مشابه این پدیده را می‌توان در ده‌ها عرصه‌ی مختلف مشاهده کرد. برای مثال، تکثیر سطوح مدیرانی که کار اصلی‌شان فروش کالاها به یکدیگر است تقریباً بر تمام «صنایع خلاق» چیره شده است. در عرصه‌ی کتاب، ویراستارهای انتشارات دانشگاهی در بسیاری از موارد حتی نصف کتابی را نمی‌خوانند که قرار است ویرایشش کنند، زیرا از آن‌ها انتظار می‌رود که بیشتر وقتشان را صرف بازاریابی و خریدوفروش چیزها با دیگر ویراستارها کنند. در عرصه‌ی هنرهای تجسمی، در دهه‌های اخیر شاهد پیدایش طبقه‌ی جدیدی از واسطه‌های مدیریتی با نام هنرگردان هستیم که کارشان مونتاژ آثار هنرمندان است، و امروزه معمولاً ارزش و اهمیت این آثار معادل نسخه‌ی اصلی اثر است. حتی در روزنامه‌نگاری نیز ارتباط میان ویراستارها و خبرنگارها به سطح اضافی دیگری، یعنی «تولیدکننده‌ها»، گره خورده است.[۳۰] وضعیت فیلم و تلویزیون بسیار بد شده است. دست‌کم توصیف‌هایی از درون این صنعت چنین نشان می‌دهند. سیستم استودیویی هالیوود که زمانی مبتنی‌بر رابطه‌ی نسبتاً ساده‌ای میان تولیدکنندگان و کارگردانان و نویسندگان بود، در دهه‌های اخیر شاهد فرایندی ظاهراً بی‌پایان از «انتقال اراضیِ» مدیریتی بود که به آرایش ترسناک تهیه‌کنندگان و تهیه‌کنندگان خرد و مشاوران و امثال این‌ها منجر شد؛ همه در جست‌وجوی دائمی برای انجام کاری یا درواقع، هیچ کاری.[۳۱]

روایت‌هایی متعدد از کارکنانی در بخش «توسعه‌ی» تلویزیون به دستم رسید؛ جایی متشکل از شرکت‌های کوچک در زمینه‌ی ارائه‌ی ایده‌های برنامه‌سازی به

شرکت‌های بزرگ‌تر. در این‌جا مثالی می‌زنیم که روشن می‌کند چقدر معرفی عناصر بازار در این فرایند چیزها را تغییر داده است:

> اوون[1]: من در بخش توسعه‌ی تلویزیون کار می‌کنم. این بخش از صنعت تلویزیون در بیست سال اخیر روزبه‌روز گسترش یافته است. تلویزیون قبلاً در اختیار کنترل‌کننده‌ی کانال بود که از تولیدکنندگان می‌پرسید دوست دارند چه برنامه‌ای را تولید کنند. «توسعه‌ای» در کار نبود. هدف صرفاً تهیه‌ی برنامه بود.
> امروزه هر شرکتی در تلویزیون (و سینما) یک گروه توسعه‌ای برای خود دارد که سه تا ده نفر در آن کار می‌کنند و سفارش‌دهندگان بسیار زیادی نیز هستند که شغلشان گوش‌دادن به حرف‌های آن‌هاست. هیچ‌کدام از این افراد برنامه‌ی تلویزیونی نمی‌سازند.
> چهار سال است که هیچ برنامه‌ای را نگرفته‌ام، نه چون عملکردمان بد است، بلکه به‌دلیل نفوذگرایی و سیاست‌بازی؛ چهار سال بی‌ثمر. اگر در این چهار سال ماتحتم را روی زمین می‌گذاشتم و می‌نشستم، هیچ‌چیز فرق نمی‌کرد. می‌توانستم در این چهار سال فیلم بسازم.
> به نظرم گروه توسعه به‌طور متوسط هر سه تا چهار ماه یک برنامه‌ی تلویزیونی سفارش می‌گیرد. خیلی وضع مزخرفی است.

این‌گونه شکوه و گلایه‌ها در دانشگاه نیز دائماً شنیده می‌شود. مسئله فقط بی‌معنی‌بودن فرایند رتبه‌بندی نیست، بلکه مانند همه‌ی کارهای فرم‌پرکنی، حقیقت این است که فرد برای ایده‌پردازی، ارزیابی، نظارت و استدلال درباره‌ی کاری که می‌خواهد انجام بدهد زمانی را صرف می‌کند که بسیار بیشتر از زمانی است که فرد دیگری به انجام آن کار اختصاص می‌دهد. در عرصه‌های سینما، تلویزیون و حتی رادیو، وضعیت اسف‌بارتر است زیرا به علت بازاری‌شدن این صنعت، بخش قابل‌توجهی از افراد شاغل در آن وقتشان را به کار در مورد برنامه‌هایی اختصاص

---
1. Owen

می‌دهند که هیچ‌گاه وجود نداشته‌اند و نخواهند داشت. مثلاً آپولونیا[1] با یک گروه توسعه‌ای همکاری می‌کرد و کارش ایده‌پردازی برای ساختن برنامه‌های تلویزیونی واقع‌نما بود؛ مانند برنامه‌های اسنیپد[2]، خانه‌دارهای تراجنسیتی[3] و بسیار چاق برای رابطه‌ی جنسی[4]. همه‌ی بازیگران این برنامه‌ها انتخاب شدند و برای آن‌ها تبلیغ شد، اما هیچ‌کدام ساخته نشدند.

> **آپولونیا: ماجرا این بود که ما با ایده‌هایی گرد هم جمع شدیم تا آن‌ها را به شبکه‌ها بفروشیم. کارمان این بود که استعدادها را منبع‌یابی کنیم و ویدئویی جذاب بسازیم (یک تبلیغ ۳۲ دقیقه‌ای برای برنامه‌ای که هنوز وجود ندارد) و بعد جست‌وجو کنیم و شبکه‌ای را پیدا کنیم تا برنامه را به آن بفروشیم. تا زمانی که آن‌جا بودم، هیچ برنامه‌ای نفروختیم و علتش حماقت رئیسم بود.**

همه‌ی کارها را آپولونیا انجام می‌داد تا معاون رئیس و معاون ارشد رئیس، که تنها اعضای گروهش بودند، با هلیکوپتر به دور شهر بچرخند و با دیگر معاون‌ها و معاون‌های ارشد جلسه بگذارند و ناهار بخورند و مانند مدیران رسانه‌ای قدرتمند عمل کنند. در تمام مدتی که آپولونیا در آن‌جا کار می‌کرد، نتیجه‌ی این فعالیت‌ها مطلقاً صفر بود.

چرا این‌طور شد؟ و چگونه ایده‌ای پذیرفته می‌شود؟ یکی از فیلم‌نامه‌نویس‌های فعلی هالیوود لطف کرد و تحلیل شخصی‌اش را از اشتباه‌های این فرایند و این‌که چگونه می‌شود کار را تا پایان انجام داد گفت:

> **اسکار[5]: در دوران طلایی هالیوود، یعنی از دهه‌ی ۱۹۲۰ تا ۱۹۵۰، استودیوها به‌طور عمودی اداره می‌شدند. در شرکت‌ها، مردی وجود داشت که همه‌ی تصمیم‌ها را می گرفت و پول را در بانک می گذاشت. آن‌ها هنوز**

1. Apollonia
2. *Snipped*
3. *Transsexual Housewives*
4. *Too Fat to Fuck*
5. Oscar

در مالکیت شرکت‌های غول‌پیکر نبودند و هیچ هیئت مدیره‌ای هم نداشتند. رؤسای این استودیوها روشنفکر یا هنرمند نبودند، اما غرایز درونی داشتند، ریسک می‌کردند و حسی ذاتی به آن‌ها می‌گفت که چه چیزی باعث می‌شود تا فیلمی خوب از آب دربیاید. به‌جای قشونی از مدیران، قشونی از نویسندگان را برای بخش داستانی استودیو استخدام می‌کردند. این نویسندگان در فهرست حقوق‌بگیران قرار داشتند و زیر نظر تهیه‌کنندگان بودند. همه‌چیز درون‌سازمانی بود؛ بازیگران، طراحان صحنه، صحنه‌های واقعی فیلم و ... .

او در ادامه گفت که با شروع دهه‌ی ۱۹۶۰، به این تشکیلات حمله شد و آن را مبتذل و مستبد و باعث خفگی استعدادهای هنری تلقی کردند. برای مدتی این شور و هیجان باعث بالیدن و درخشیدن برخی از افراد خلاق شد اما در نهایت، دم‌ودستگاهی پدید آمد که بسیار خفقان‌آورتر از قبل بود.

اسکار: شروع دهه‌های شصت و هفتاد بود (هالیوود جدید: بیتی[1]، اسکورسیزی[2]، کوپولا[3]، استون[4]) و صنعت فیلم‌سازی در هرج‌ومرجی تمام‌عیار به سر می‌برد. بعد در دهه‌ی ۱۹۸۰، انحصار شرکتی بر استودیوها چیره شد. وقتی شرکت کوکاکولا کلمبیا پیکچرز را خرید (برای مدت کوتاهی)، سروصدایی برپا شد و به نظرم همین اتفاق نشان می‌داد که چه چیزی در حال وقوع است. از آن پس فیلم‌ها را افرادی نمی‌ساختند که به فیلم‌سازی یا حتی فیلم دیدن علاقه داشتند. (طبعاً این رویدادها با ظهور نئولیبرالیسم و تغییری بزرگ‌تر در جامعه پیوند داشت.)

تشکیلاتی که در نهایت، پدید آمد در همه‌ی سطوح مزخرف و چرند بود. امروزه از خلال فرایند «توسعه» (یا به‌قول نویسنده‌ها «جهنم توسعه») هر فیلم‌نامه‌ای

---

1. Beatty
2. Scorsese
3. Coppola
4. Stone

باید از زیر دست نه یک، بلکه چندین مدیر بگذرد که اسکار القاب برخی از آن‌ها را این‌چنین بیان می‌کند: «مدیرعامل محتوا و استعداد بین‌الملل، مدیرعامل اجرایی، معاون اجرایی توسعه و لقب موردعلاقه‌ی من، معاون اجرایی خلاق در تلویزیون.» بیشتر آن‌ها مدرک ام‌بی‌اِی در بازاریابی و امور مالی دارند، اما تقریباً هیچ‌چیز از تاریخ یا جنبه‌های فنی سینما یا تلویزیون نمی‌دانند. زندگی حرفه‌ای آن‌ها، مانند رئیس آپولونیا، صرفاً نوشتن ایمیل و صرف ناهارهای آن‌چنانی با مدیران دیگر و حمل القابی به همان اندازه پرطمطراق بود. درنتیجه، آن‌چه زمانی کسب‌وکار نسبتاً ساده‌ی ایده‌پردازی برای فیلم‌نامه و فروش آن بود، به بازی هزارتوی خودبازاریابی فروکاست که ممکن است سال‌ها ادامه یابد تا در نهایت، پروژه‌ای تأیید شود.

نکته‌ی مهم این‌که، این اتفاق نه فقط زمانی می‌افتد که نویسنده‌ای مستقل تلاش می‌کند تا ایده‌ی فیلم‌نامه‌اش را به امید موفقیت به استودیویی بفروشد، بلکه حتی برای نویسندگان درون‌سازمانی استودیو یا کمپانی تولید هم صادق است. اسکار موظف شده است که با یک «اِنکوباتور[1]» کار کند؛ کسی که نقشش تقریباً معادل با کارگزاری ادبی است. او به اسکار کمک می‌کند که پیشنهادهای فیلم‌نامه را آماده کند و سپس آن‌ها را به مدیران ارشد خود، چه درون و چه بیرون از شرکت، منتقل کند. مثال دیگرش هم از برنامه‌ای تلویزیونی است، اگرچه تأکید می‌کند برای فیلم‌ها هم دقیقاً همین فرایند طی می‌شود:

> اسکار: من پروژه‌ای سریالی را با همین «انکوباتور» تهیه می‌کنم... «راهنما» می‌نویسم: یعنی سندی شصت‌صفحه‌ای که مفاهیم، شخصیت‌ها، قسمت‌ها، طرح داستان‌ها، موضوع‌ها و دیگر اجزای پروژه را به‌تفصیل توضیح می‌دهد. پس از انجام این کار، نوبت مراسم ارائه‌ی ایده است. من و انکوباتور پروژه را به تعداد زیادی از توزیع‌کنندگان، سرمایه‌گذاران و کمپانی‌های تولید پیشنهاد می‌دهیم. این افراد ظاهراً در رأس سلسله‌مراتب جای دارند. ماه‌ها در خلأ ارتباط با آن‌ها سپری می‌شود؛ ایمیل‌های بی‌پاسخ و .... تماس‌های تلفنی

1. incubator

اگر آزاردهنده تعبیر نشوند، دست‌کم تحمیلی تلقی می‌شوند. شغل این افراد این است که پروژه‌ها را بخوانند و دنبالشان کنند، اما چنان دسترسی‌ناپذیرند که گویی در کلبه‌ای وسط جنگل آمازون کار می‌کنند.

ارائه‌ی ایده حرکتی استراتژیک است. مرسوم است که بین هر ارتباط یک هفته فاصله باشد، اما بعد از یک یا دو ماه ممکن است مدیری برای ارتباط حضوری تمایل نشان دهد:

اسکار: آن‌ها در جلسه‌ها از شما می‌خواهند که کل پروژه را یک بار دیگر برایشان ارائه دهید (اگرچه باید قبلاً آن را خوانده باشند). وقتی این کار را انجام دادید، معمولاً از شما سؤال‌های از پیش نوشته‌شده‌ای می‌پرسند که حاوی کلیدواژه‌هایی هستند... همیشه این جلسه‌ها مبهم‌اند، همچنین به تو درباره‌ی دیگر مدیرانی می‌گویند که در صورت تصویب پروژه باید آن را تأیید کنند.
بعد شما می‌روید و آن‌ها فراموشتان می‌کنند... و باید پیگیری کنید و دوباره روز از نو... درواقع، مدیر فقط به شما بله یا نه می‌گوید. اگر بگوید بله و پروژه به‌جایی نرسد یا ساخته شود و مثل بمب صدا کند، مسئولیتش با اوست. اگر بگوید نه و بعد در جای دیگری موفق شود، او را بابت این اشتباه سرزنش خواهند کرد. مهم‌تر از همه این‌که مدیران از قبول مسئولیت بیزارند.

پس قاعده‌ی بازی این است که تا جای ممکن توپ را در هوا نگه دارند. فقط برای انتخاب ایده، که شامل پرداخت بخشی از پول است، معمولاً سه شعبه‌ی دیگر شرکت باید آن را تأیید کنند. هنگامی که اوراق انتخابی امضا می‌شوند، روند جدیدی از توقف آغاز می‌شود:

اسکار: آن‌ها به من می‌گویند که نسخه‌ی انتخاب‌شده برای ارسال بسیار

طولانی است و باید آن را کوتاه کنم، یا این‌که به‌یک‌باره می‌خواهند که تغییراتی در محتوا اعمال کنم. بعد دوباره جلسه می گذاریم، حرف می‌زنیم و جلسه‌ی بارش فکری[1] برگزار می کنیم.

بخش زیادی از این فرایند صرفاً برای توجیه شغلشان است. هر یک از حاضران در جلسه فقط به این علت که دلیلی برای حضور در آن جلسه داشته باشند، نظری متفاوت با دیگران را مطرح می کنند. ترکیب ناهنجاری از نظرها را طرح و با بی‌محتواترین و کلی‌ترین واژه‌های ممکن صحبت می کنند. به خود می‌بالند که بازاریاب‌هایی زرنگ و اندیشمندانی دقیق‌اند، درحالی که همه‌اش کلی گویی است.

مدیرها دوست دارند که با استعاره حرف بزنند. آن‌ها عاشق نظریه‌پردازی درباره‌ی این هستند که مخاطب چگونه فکر می کند، چه می خواهد و چگونه به داستان‌سرایی واکنش نشان می‌دهد. بسیاری از آن‌ها خود را جوزف کمبل‌های[2] شرکتی‌شده تصور می کنند.[۳۲] می‌بینیم که در این‌جا نیز دوباره تحت تأثیر «فلسفه‌های» شرکتی گوگل، فیس‌بوک و سایر غول‌های این‌چنینی قرار دارند.

گاهی به تو می گویند: «حرفم این نیست که باید فلان کار را انجام دهی، اما شاید هم مجبوری فلان کار را انجام دهی!» درواقع، آن‌ها هم‌زمان به تو می گویند که هم کاری را انجام بده و هم آن را انجام نده. هرچه بیشتر روی جزئیات اصرار کنی ابهام بیشتری نصیبت می‌شود. خیلی تلاش می کنم تا از دری‌وری‌هایشان سر دربیاورم و بعد به آن‌ها بگویم که برداشتم از حرف‌هایشان چیست.

از طرفی، مدیر در طول جلسه از صمیم قلب با پیشنهادهای نویسنده موافق است، اما از طرف دیگر، به‌محض تمام‌شدن جلسه در ایمیلی به او می‌گوید که دقیقاً خلاف آن کار را انجام دهد یا این‌که بعد از چند هفته به او اطلاع می‌دهد که کل پروژه باید بازبینی شود. ممکن است در نهایت، با وجود همه‌ی این کارها، مدیر

1. brainstorm
2. Joseph Campbells

با نویسنده موافقت کند و اجازه دهد که کار را شروع کند، اما هیچ نیازی به معاون اجرایی خلاق نیست، چه برسد به پنج یا شش تا از آن‌ها.

به‌بیان‌دیگر، امروزه بخش تولید سینما و تلویزیون تفاوت چندانی با شرکت‌های حسابداری ندارد، که کارمندان را به اشتباه آموزش می‌دهند تا توزیع بیمه‌ی حمایت از پرداخت را به تأخیر بیندازند، یا وضعیتی دارند شبیه به آن‌چه در ماجرای جارندایس و جارندایس از چارلز دیکنز گفتیم. هرچه پروژه بیشتر طول بکشد، بهانه برای تکثیر موقعیت‌های واسطه‌ای بیشتر می‌شود و پیش از آن‌که فرصتی برای انجام کار واقعی فراهم شود، پول بیشتری کش می‌رود.

> اسکار: و همه‌ی این‌ها برای سندی (اکنون) پنجاه‌صفحه‌ای است. حالا این روند را به افراد بیشتری تعمیم دهید، فیلم‌نامه‌نویس، کارگردان، تهیه‌کنندگان، حتی مدیران اجراییِ عکس‌برداری و تدوین. این تصویری از حماقت در این صنعت است.

در این‌جا به عرصه‌ای وارد می‌شویم که می‌توان آن را توسعه‌ی پوچ و غیرواقعی اقتصاد چرندوپرند نامید و بنابراین، کمتر قابل‌فهم و مطالعه است. نمی‌فهمیم واقعاً چه چیزی در سر معاون اجرایی خلاق می‌گذرد. حتی آن‌هایی که در خفا به این نتیجه رسیده‌اند که شغلشان چرندوپرند است احتمالاً در محضر انسان‌شناس به آن اعتراف نمی‌کنند. بنابراین، درباره‌ی آن‌ها فقط می‌توان با حدس و گمان صحبت کرد.

ما تأثیر کارهایشان را وقتی که به سینما می‌رویم مشاهده می‌کنیم. اسکار می‌گوید: «به همین دلیل است که فیلم‌ها و سریال‌های تلویزیونی آن‌قدر مزخرف‌اند!»

***

قاعده‌ی مالی باعث می‌شود که کارهای رقابتی از این نوع به همه‌ی سطوح زندگی شرکتی اضافه شود، یا اصلاً به همه‌ی نهادهایی (مانند دانشگاه‌ها یا انجمن‌های خیریه) که قبلاً آن‌ها را نقطه‌ی مقابل شرکت‌ها می‌دانستیم. شاید در برخی از آن‌ها چرندوپرندبودن به‌اندازه‌ی هالیوود به اوج خود نرسیده باشد، اما در همه‌جا فئودالیسم مدیریتی هزاران ساعت تلاش خلاقانه را به معنای واقعی کلمه بی‌نتیجه

می‌کند. بار دیگر حوزه‌ی تحقیقات علمی یا آموزش عالی را در نظر بگیرید. اگر یک سازمان اعطای کمک‌هزینه فقط ۱۰درصد از تقاضاها را تأمین مالی کند، به این معناست که ۹۰درصد از کاری که برای تأمین تقاضاها باید انجام بشود صرف کارهایی به بیهودگی کار آلفونیا می‌شود، یعنی ساختن ویدیوی تبلیغاتی برای نمایش‌های تلویزیونی بی‌سرانجام. (حتی شاید بدتر هم باشد، زیرا به‌ندرت نتیجه‌ی کار آلفونیا ساختن چنین نمایش‌های سرگرم‌کننده‌ای است.) این یعنی هدردادن تمام‌وکمال انرژی خلاق انسانی. برای این‌که درکی از ابعاد مسئله را فراهم کنیم به این آمار توجه کنید: مطالعه‌ی اخیری نشان داد که دانشگاه‌های اروپایی تقریباً ۱٫۴ میلیارد یورو در سال برای درخواست‌های کمک‌هزینه‌ی ناموفق صرف می‌کنند؛[۳۳] پولی که باید به حوزه‌ی پژوهش اختصاص داده شود.

در جای دیگری، بیان کردم که دلایل اصلی رکود حوزه‌ی فناوری در دهه‌های اخیر این است که دانشمندان باید بخش زیادی از وقتشان را به رقابت با فرد دیگری اختصاص دهند تا به خیرین بالقوه بفهمانند که مشغول کشف چه چیزی‌اند و به‌این‌ترتیب آن‌ها را نسبت به اعطای کمک مالی متقاعد کنند.[۳۴] همچنین، جلسه‌های داخلی مستمر و تمام‌نشدنی که در آن مدیرهای برندسازی و مدیرهای چشم‌انداز ساحل شرقی[۳۵] برای شرکت‌های خصوصی پاورپوینت، نقشه‌های ذهنی و گزارش‌های گرافیکی پرزرق‌وبرقی را ارائه می‌کنند نیز همه اساساً جزء آیین‌های بازاریابی داخلی‌اند.

قبلاً دیدیم که چگونه تعداد زیادی از شغل‌های چرندوپرند حاشیه‌ای را در اطراف این آیین‌های بازاریابی داخلی شکل می‌دهند؛ برای مثال، افرادی که به‌کار گرفته می‌شوند تا کارهای گرافیکی را برای ارائه یا برای استفاده در گزارش‌ها، ویرایش، کپی و آماده کنند. به اعتقاد من همه‌ی این‌ها از ویژگی‌های ذاتی فئودالیسم مدیریتی‌اند. وقتی دانشگاه‌ها، شرکت‌ها، استودیوهای سینمایی و مانند این‌ها را ترکیبی از زنجیره‌های نسبتاً ساده‌ی سلطه و شبکه‌های غیررسمی حمایت (پارتی‌بازی) مدیریت می‌کنند، ما با دنیایی از پیشنهادهای سرمایه‌گذاری، اسناد چشم‌انداز استراتژیک و طرح‌های گروه توسعه مواجه‌ایم که برای شرح و بسط‌های بی‌پایان سطوح جدید و بیش‌ازپیش بیهوده‌ی سلسله‌مراتب مدیریتی بستری را فراهم

می‌کنند، زنان و مردانی با القاب پرطمطراق آن‌ها را اداره می‌کنند که به اصطلاحات تخصصی سازمانی مسلط‌اند، اما هیچ تجربه‌ی دست اولی از انجام کاری که قرار است مدیریت کنند ندارند یا این‌که تمام تلاش خود را کرده‌اند تا آن را فراموش کنند.

نتیجه‌گیری به همراه مرور مجدد پرسش درباره‌ی سطوح سه‌گانه‌ی علیت

حال می‌توانیم به اظهار نظر باراک اوباما درباره‌ی اصلاحات خدمات درمانی بازگردیم و قطعات پازل را کنار هم بچینیم. آن «یک میلیون، دو میلیون، سه میلیون شغل»ی که اوباما بسیار نگران حفاظت از آن‌ها بود، عمدتاً از راه همان فرایندهایی که توصیف کردیم ایجاد شده‌اند؛ افزایش پی‌درپی و لایه‌لایه‌ی پست‌های اداری و مدیریتی غیرضروری در پی اعمال تهاجمی اصول بازار و در این مورد، صنعت خدمات درمانی. این وضعیت با همه‌ی مواردی که مرور کردیم متفاوت است زیرا نظام خدمات درمانی آمریکا، تقریباً برخلاف کشورهای ثروتمند، همیشه خصوصی بوده است، و حتی بعد از اوباما خصوصی‌تر هم شد. بااین‌حال، درست همان درهم‌تنیدگی در عرصه‌ی عمومی و خصوصی، اقتصادی و سیاسی، و همان نقش دولت در تضمین سودبخش خصوصی را نشان می‌دهد؛ وضعیتی که به‌تازگی در کانادا یا اروپا با خصوصی‌سازی نسبی سیستم‌های بهداشت ملّی شاهدیم. در هر مورد، این اطمینان وجود داشت که دست‌کم بخشی از سود برای ایجاد شغل‌هایی آبرومند با حقوق خوب دوباره توزیع شود اما در نهایت، شغل‌های دفتری چرندوپرند پدید آمدند (در مورد اصلاح خدمات درمانی آمریکا که تقریباً خودآگاهانه انجام شد).

این فصل را با صحبت درباره‌ی سطوح متفاوت علّیت آغاز کردیم. دلایل این‌که چرا افراد شغل‌های چرندوپرند را ایجاد یا آن‌ها را قبول می‌کنند دقیقاً همان دلایلی هستند که به‌واسطه‌ی آن‌ها این شغل‌ها در زمان‌ها و مکان‌های خاصی نسبت به دیگر زمان‌ها و مکان‌ها افزایش می‌یابند. در مقابل، نیروهای ساختاری بنیادی‌تر، که سبب این تغییرات تاریخی می‌شوند، همان عوامل فرهنگی و سیاسی‌ای نیستند که تعیین می‌کنند چگونه مردم عادی و سیاست‌مداران به این تغییرات واکنش نشان می‌دهند. بی‌تردید، شغل‌های چرندوپرند مدتی طولانی با ما بوده‌اند، اما

در سال‌های اخیر شاهد تکثیرشان بوده‌ایم و به‌موازات آن شغل‌های واقعی نیز چرندوپرند شده‌اند. با وجود این تصور غلط رایج که همه‌ی این‌ها به‌نوعی به رشد بخش خدمات مرتبط است، به نظر می‌رسد که افزایش شغل‌های چرندوپرند به اهمیت روزافزون امور مالی ارتباط داشته باشد.

سرمایه‌داری شرکتی ـنوعی سرمایه‌داری که در آن تولید اغلب در شرکت‌های بزرگی که به‌لحاظ بوروکراتیک سازمان‌یافته‌اند انجام می‌شودـ اولین بار در اواخر قرن نوزدهم در آمریکا و آلمان پدید آمد. در قرن بیستم، عمدتاً شرکت‌های صنعتی بزرگ از سود و منفعت، یا آن‌چه «معاملات مالی بزرگ» نامیده می‌شد، بسیار جدا و حتی تا اندازه‌ای بر ضد آن بودند. مدیران شرکت‌های تولید غلات صبحانه یا ماشین‌آلات کشاورزی که احساس می‌کردند با کارگران خط تولید شرکتشان اشتراک بیشتری دارند تا با دلال‌ها یا سرمایه‌گذارها و سازمان‌های داخلی شرکت‌ها، به این موضوع واکنش نشان دادند. در دهه‌ی ۱۹۷۰، بخش مالی و گروه‌های مدیریتی، یعنی رده‌های بالا در بوروکراسی‌های شرکتی گوناگون، عملاً درهم آمیختند. مدیرعامل‌ها به‌تدریج به خودشان سهام پرداخت کردند، بین شرکت‌های کاملاً بی‌ربط رفت‌وآمد کردند و برای تعداد کارگرانی که اخراج می‌کردند به خود بالیدند. این وضعیت چرخه‌ای معیوب را به‌راه‌انداخت و در نتیجه، کارگران باید همواره نظارت و مدیریت می‌شدند. کارگران دیگر نسبت به شرکت‌هایی که به آن‌ها بی‌اعتنایی می‌کردند هیچ‌گونه حس وفاداری نداشتند.

در سطحی ژرف‌تر، این توازن مجدد مجموعه‌ای از رویه‌ها را به وجود آورد که پیامدهای عظیمی روی موضوعاتی داشت که قرار بود دنبال شوند؛ از تغییر در حساسیت‌های سیاسی تا تغییر در سمت‌وسوی پژوهش‌های فناوری. برای شفاف‌ترشدن موضوع مثالی خاص می‌زنم: در دهه‌ی ۱۹۷۰، بانک‌ها تنها شرکت‌هایی بودند که هنوز نسبت به استفاده از کامپیوتر ذوق‌وشوق داشتند. به نظر می‌رسد که بین مالی‌شدن اقتصاد، شکوفایی صنایع اطلاعاتی و رشد شغل‌های چرندوپرند ارتباطی درونی وجود دارد.[۳۶]

نتیجه‌ی این وضعیت صرفاً تنظیم یا انطباق مجدد اشکال موجود سرمایه‌داری نبود، بلکه از بسیاری جهات نشانه‌ی گسستی عمیق با وضعیتی بود که پیش‌تر

گفته شد. اگر وجود شغل‌های چرندوپرند ظاهراً از منطق سرمایه‌داری تمرّد می‌کند، دلیل احتمالی‌اش ممکن است این باشد که نظام موجودْ سرمایه‌داری نیست یا دست‌کم هیچ‌یک از اشکال سرمایه‌داریِ اشاره‌شده در آثار آدام اسمیت[1]، کارل مارکس، لودویگ فون میزس[2] یا میلتون فریدمن[3] نیست. این نظام مبتنی‌بر رانت است و ازآن‌جاکه الزامات اقتصادی و سیاسی تا حد زیادی در هم ادغام شده‌اند منطق درونی‌اش، یا به‌قول مارکسیست‌ها «قوانین حرکت» آن، کاملاً با قوانین حرکت سرمایه‌داری متفاوت است. از بسیاری جهات می‌توان آن را به فئودالیسم کلاسیک قرون وسطایی تشبیه کرد. این نظام همان تمایل را برای ایجاد سلسله‌مراتب بی‌پایان ارباب و رعیت و ملازم در خود دارد اما از جنبه‌ای دیگر، به‌ویژه از جنبه‌ی مدیریتی، کاملاً با آن متفاوت است. کل سیستم به‌جای کنارزدن سرمایه‌داری صنعتی قدیمی، بر آن منطبق شده و در هزار نقطه و به هزار شیوه در آن آمیخته است. وضعیت بسیار گیج‌کننده به نظر می‌رسد و حتی افرادی که در بطن آن قرار دارند نمی‌دانند که درباره‌اش چه نظری باید داشته باشند.

این سطحِ ساختاری است. در دو فصل بعد، به سطوح فرهنگی و اقتصادی بازمی‌گردم. در این سطوح نمی‌توان بی‌طرف بود. حتی این‌که می‌پرسیم چرا وجود شغل‌های چرندوپرند یک مسئله‌ی بزرگ اجتماعی تلقی نمی‌شود درواقع، گویی پیشنهاد می‌دهیم که باید چنین باشد. بدیهی است که مقاله‌ی اصلی به‌جای نوعی کاتالیزور در این زمینه عمل کرده است. این مقاله چنان واکنشی را متوجه خود کرد که صدای دیگری شنیده نشد، گویی همه احساس کرده بودند که اشتباهی در سازمان‌دهی جامعه روی داده است. همچنین، چارچوب‌هایی را بنا کرد تا بتوان راجع به این موضوع با رویکردی سیاسی تفکر کرد. در ادامه، به این چارچوب‌ها می‌پردازم و کمی سازمان‌یافته‌تر بررسی می‌کنم که عمده‌ترین علت‌های سیاسی تقسیم کار فعلی چیست و در مواجهه با این وضعیت چه رویکردی را باید در پیش گرفت.

---

1. Adam Smith
2. Ludwig von Mises
3. Milton Friedman

فصل ۶

چرا ما جامعه‌ای هستیم که با افزایش شغل‌های بیهوده مخالف است؟

چقدر نظر برخی از مردم هند شرقی احمقانه است که خیال می‌کنند میمون‌ها و بوزینه‌ها که دسته‌جمعی زندگی می‌کنند سرشار از درک و فهم‌اند و می‌توانند صحبت کنند، اما از ترس استخدام‌شدن و کارکردن حرف نمی‌زنند.

آنتوان لو گران[1]، سی. ۱۶۷۵

قبلاً درباره‌ی نیروهای اجتماعی و اقتصادی‌ای که به رشد شغل‌های چرندوپرند منجر شده‌اند و نیز ناراحتی و اندوهی که این شغل‌ها برای افراد به‌دنبال دارند صحبت کرده‌ایم. به‌رغم این افسردگی آشکار و فراگیر، این‌که میلیون‌ها نفر از افرادی که هر روز بر سر کار حاضر می‌شوند پذیرفته‌اند که هیچ کاری انجام ندهند تابه‌حال مسئله‌ای اجتماعی تلقی نشده است. تابه‌حال ندیده‌ایم که سیاستمداران شغل‌های چرندوپرند را تقبیح کنند، کنفرانس‌هایی علمی برای فهم دلایل رشد شغل‌های چرندوپرند برپا شوند، سرمقاله‌هایی به پیامدهای فرهنگی شغل‌های چرندوپرند بپردازند یا این‌که جنبش‌هایی اعتراضی برای لغوشان به راه بیفتد. در مقابل، اگر سیاستمداران، دانشگاهیان، سردبیران یا جنبش‌های اجتماعی به این موضوع اهمیت دهند، معمولاً با اقدام مستقیم یا غیرمستقیم مشکل را بدتر می‌کنند.

وقتی در نظر می‌گیریم که افزایش این مشاغل چه پیامدهای اجتماعی مهم‌تری به دنبال دارد، وضعیت غیرعادی‌تر به نظر می‌رسد. اگر این درست باشد که نیمی از

1. Antoine Le Grand

کارهایی را که انجام می‌دهیم می‌توان از میان برداشت، بی‌آن‌که تأثیر چشمگیری بر بهره‌وری کلی داشته باشد، چرا کارهای باقیمانده از نو توزیع نشوند تا افراد روزی چهار ساعت کار کنند؟ یا تبدیل به هفته‌ای چهار روز با چهار ماه تعطیلات در سال شوند؟ یا هر شیوه‌ی آسان دیگری شبیه به این‌ها؟ چرا به‌سمت خاموش‌کردن ماشین کار جهانی پیش نمی‌رویم؟ اگر این اقدام هیچ پیامدی نداشته باشد، دست‌کم آن‌قدر مؤثر است که بتواند در گرمایش زمین وقفه ایجاد کند. صدسال پیش، بسیاری می‌پنداشتند که پیشرفت بی‌وقفه‌ی فناوری و ابزار صرفه‌جویی در نیروی کار این امر را ممکن می‌کند و طنز ماجرا این‌جاست که احتمالاً نظرشان درست بوده است. همه‌ی ما به‌راحتی ممکن است هفته‌های کاری بیست یا حتی پانزده‌ساعته داشته باشیم. بااین‌حال، بنا به دلایلی ما جامعه‌ای هستیم که دسته‌جمعی تصمیم گرفته‌ایم که بهتر است میلیون‌ها نفر عمرشان را صرف تظاهر به تایپ‌کردن در کامپیوتر یا آماده‌کردن نقشه‌های ذهنی برای جلسه‌های روابط عمومی کنند تا این‌که رها شوند تا بتوانند ژاکت ببافند، با سگ‌هایشان بازی کنند، با نرم‌افزار گاراژبند[1] موسیقی یا پادکست تولید کنند، طرز تهیه‌ی غذاهای جدید را امتحان کنند، در کافه‌ای بنشینند و بحث سیاسی کنند یا پشت سر دوستانشان، درباره‌ی روابط عشقی چندنفره‌شان، حرف بزنند.

به نظرم ساده‌ترین راه برای فهم چگونگی شکل‌گرفتن این وضعیت آن است که ببینیم آیا می‌توان تصور کرد نویسنده‌ای در سرمقاله‌ای برای روزنامه یا مجله‌ی معروفی بنویسد که بعضی از طبقات مردم خیلی سخت کار می‌کنند و شاید بهتر باشد که این وضعیت از میان برداشته شود؟ به‌سادگی می‌توان مقاله‌هایی پیدا کرد با این محتوای گلایه‌آمیز که طبقات خاصی از مردم (افراد جوان، فقیر، دریافت‌کنندگان کمک‌های دولتی، گروه‌های ملّی یا قومی خاص)[1] تنبل و حق‌به‌جانب‌اند، انگیزه و رغبتی به کارکردن یا تمایلی به کسب درآمد ندارند. اینترنت پر از این چیزهاست. همان‌طور که ریچل در فصل ۴ گفت: «محال است که فیس‌بوک را چک کنم و به موعظه‌هایی درباره‌ی آن‌چه نسلم استحقاقش را دارد و بی‌میلی این نسل به انجام کار روزانه‌ی لعنتی برخورد نکنم.» وقتی بحرانی، حتی بحرانی زیست‌محیطی،

---

1. garage band

وجود دارد درخواست‌هایی برای ازخودگذشتگی جمعی مطرح می‌شود. مخاطب این درخواست‌ها همیشه افرادی هستند که بیشتر کار می‌کنند، بااینکه همان‌طور که قبلاً گفتیم، با توجه به دانش زیست‌محیطی، احتمالاً سریع‌ترین و آسان‌ترین کار برای نجات سیاره کاهش قابل‌توجه ساعت‌های کاری است.

مقاله‌نویس‌ها اخلاق‌گراهای این نسل‌اند. آن‌ها واعظانی سکولارند و استدلال‌هایشان درباره‌ی کار بیانگر این سنت دیرینه‌ی الهیاتی است که کار، ارزشمند، وظیفه‌ای مقدس و هم‌زمان، نفرین و برکت است. همچنین، انسان‌ها را ذاتاً موجودات گناهکار و تن‌پروری می‌بینند که اگر بتوانند، از زیر این مسئولیت شانه خالی می‌کنند. آدام اسمیت استاد فلسفه‌ی اخلاق بود، رشته‌ی اقتصاد خود از فلسفه‌ی اخلاق به وجود آمد و فلسفه‌ی اخلاق در اصل، شاخه‌ای از الهیات است. بسیاری از مفاهیم اقتصادی به‌طور مستقیم به نظریه‌های دینی بازمی‌گردند و استدلال‌ها درباره‌ی ارزش همواره رنگ و بویی الهیاتی دارند. برخی از مفاهیم اصالتاً دینی درباره‌ی کار به‌قدری در سطح جهانی پذیرفته شده‌اند که به‌سادگی نمی‌توان در صحّت آن‌ها تردید کرد. برای مثال، نمی‌توان ادعا کرد که افراد سخت‌کوش تحسین‌برانگیز نیستند (فارغ از این‌که در چه کاری سخت‌کوش باشند) یا این‌که افرادی که از کارکردن طفره می‌روند درخور تحقیر نیستند و انتظار می‌رود که در بحث‌های عمومی جدی گرفته شوند. اگر می‌گویند که شغل‌ها براساس سیاست‌گذاری خاصی ایجاد شده‌اند، پذیرفتنی نیست که بگوییم برخی از شغل‌ها بی‌ارزش‌اند. (خودم گاهی این را به خوره‌های سیاست می‌گویم تا میزان بهت و حیرتشان را از این سؤال بررسی کنم.) گفتن هریک از این چیزها و هر چیز دیگری ازاین‌دست نادیده گرفته می‌شود؛ درست مانند برون‌ریزی احساسات از سوی فردی که قصد تحریک‌کردن دیگران را دارد یا یک کمدین یا یک دیوانه یا هر کس دیگری که اظهارها و استدلال‌هایش قبل از مطرح‌شدن به‌طور خودکار رد می‌شوند.

بااین‌حال، ممکن است نظر اخلاق‌گراها متقاعدمان کند که به افزایش شغل‌های چرندوپرند اعتراض نکنیم (با توجه به این نظر که در بحث‌های عمومی همه‌ی کارها باید نوعی وظیفه‌ای مقدس شمرده شوند در نتیجه، همواره هر کاری به هیچ کاری ترجیح داده می‌شود)، اما وقتی نوبت به شغل خودمان می‌رسد، دوست داریم که

معیارهای بسیار متفاوتی را اعمال کنیم. انتظار داریم که شغل‌مان اهدافی را برآورده کند یا معنایی داشته باشد و اگر متوجه شویم که چنین نیست، عمیقاً درمانده می‌شویم. اما این‌جا سؤالی مطرح می‌شود: اگر کار به‌خودی‌خود ارزش نباشد، چگونه ممکن است برای دیگران ارزش باشد؟ بنابراین، وقتی افراد می‌گویند که شغلشان «بی‌ارزش» است یا «برای هیچ‌کس خوب نیست» درواقع، دارند درباره‌ی ارزش صحبت می‌کنند. اما کدام ارزش؟

***

ساحت ارزش ساحتی بحث‌برانگیز است. افراد معنای دلخواه خود را از کلمات برداشت می‌کنند ـ«حقیقت»، «زیبایی»، «عشق»، «دموکراسی»ـ و اجماعی درباره‌ی معنای واقعی هر کلمه وجود ندارد. (عجیب آن‌که این قاعده حتی در مورد پول هم صادق است و اقتصاددان‌ها بر سر چیستی‌اش اختلاف‌نظر دارند.) اما در جامعه‌ی خودمان توجه به بحث‌ها درباره‌ی ارزش کار اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا به وضعیتی منجر شده که از دید ناظر بیرونی عجیب و به‌هم‌ریخته است. چنان‌که می‌دانیم هر فرد تصوری از ارزش اجتماعی کارش دارد، اما جامعه‌ی ما به نقطه‌ای رسیده است که نه‌تنها ارزش اجتماعی کار معمولاً با ارزش اقتصادی‌اش نسبتی معکوس دارد (هر چقدر کار فرد منفعت بیشتری برای دیگران داشته باشد، احتمالاً پول کمتری بابتش پرداخت می‌شود)، بلکه بسیاری از افراد این وضعیت را به‌لحاظ اخلاقی درست می‌دانند و معتقدند که اساساً همه‌چیز همین‌طور باید باشد. باید به افرادی با رفتارهای بی‌فایده یا حتی مخرّب پاداش بدهیم و افرادی را تنبیه کنیم که کار روزانه‌شان جهان را به جای بهتری تبدیل کرده است.

این روندی کاملاً معیوب است و برای فهم چگونگی شکل‌گیری‌اش لازم است کمی به نقش خودمان بپردازیم.

در باب ناممکن‌بودن خلق معیاری مطلق برای ارزش

وقتی فردی شغل خود را بیهوده یا بی‌ارزش توصیف می‌کند، ضرورتاً نظریه‌ای ضمنی درباره‌ی ارزش را مبنا قرار می‌دهد، یعنی این‌که چه حرفه‌ای ارزشمند است

و چه حرفه‌ای چنین نیست. بااین‌حال، دریافتن این نظریه در هر مورد خاص بسیار دشوار است، چه برسد به ارائه‌ی سیستم اندازه‌گیری قابل‌اعتمادی که به ما بگوید که کار (الف) از کار (ب) ارزشمندتر یا برای جامعه مفیدتر است.

اقتصاددان‌ها ارزش را بر مبنای معیاری به نام «کارایی» اندازه‌گیری می‌کنند؛ میزان مفیدبودن کالا یا خدمتی در برآورده‌کردن خواسته یا نیازی.[۲] بسیاری از افراد هم چیزی شبیه به همین را برای ارزیابی کارشان به کار می‌گیرند. آیا من کار ارزشمندی را برای عموم مردم انجام می‌دهم؟ گاهی پاسخ این سؤال بدیهی است. کسی که پل می‌سازد کارش را ارزشمند می‌داند، زیرا پیش‌بینی می‌کند افرادی که از روی پل عبور می‌کنند آن را مفید می‌دانند. اگر کارگران در حال ساخت پلی باشند که هیچ‌کس از آن استفاده نکند، احتمالاً به این نتیجه می‌رسند که کار چرندوپرندی می‌کنند؛ درست مانند «پل‌هایی به ناکجا[۱]» که سیاستمداران محلی آمریکا هرازگاهی حامی مالی ساختشان برای ناحیه‌های خود می‌شوند.

بااین‌حال، خود مفهوم «کارایی» هم مشکل دارد. وقتی می‌گوییم که چیزی «مفید» است درواقع، می‌گوییم که در به‌دست‌آوردن چیز دیگری مؤثر است. وقتی لباسی را می‌خرید، بخشی از «کارایی» آن لباس حفاظت شما در برابر برخی از عوامل است و همچنین، باعث می‌شود که در خیابان لخت نباشید و از قوانین سرپیچی نکنید، اما تا حد زیادی باعث می‌شود که احساس خوبی داشته باشید یا خوب به نظر بیایید. چرا لباسی ممکن است کارکرد اول را داشته باشد، اما دیگری را نه؟ اقتصاددان‌ها غالباً نظرشان این است که این موضوعی سلیقه‌ای است پس، ربطی به حوزه‌ی آن‌ها ندارد. اما اگر در هر کارکردی به‌اندازه‌ی کافی کنکاش کنید در نهایت، به این نوع مسئله‌ی ذهنی ختم می‌شود؛ حتی چیز نسبتاً ساده‌ای مانند پل. بله، رفتن به آن سوی رودخانه زندگی را برای انسان‌ها راحت‌تر می‌کند، اما چرا می‌خواهند که این کار را انجام دهند؟ برای دیدار یکی از اقوام سالمندشان؟ برای رفتن به باشگاه بولینگ؟ یا شاید هم فقط برای خرید مواد غذایی. فرد صرفاً برای حفظ سلامتی‌اش نیست که مواد غذایی می‌خرد، بلکه با این کار سلیقه‌ی شخصی‌اش را ابراز می‌کند، رسمی خانوادگی یا آئینی را به جا می‌آورد یا برای

---

1. bridges to nowhere

برپایی مهمانی با دوستان یا جشنی مذهبی ملزوماتی را فراهم می‌کند. ممکن نیست درباره‌ی هیچ‌کدام از این‌ها بر اساس زبان «نیازها» بحث کنیم. انسان‌های تهی‌دست بسیاری در تاریخ بشر، و همچنین در جهان امروزی، زیر بار قرض‌های سنگین از نزول‌خواران محلی کمر خم می‌کنند تا پول قرض کنند و مراسم تدفین درخوری را برای والدین یا جشن عروسی‌ای را برای فرزندانشان برگزار کنند. آیا آن‌ها به انجام این کار «نیاز» دارند؟ واضح است که با انجام این کار احساس قدرت می‌کنند. تا زمانی که، فارغ از کمترین نیازهای مربوط به کالری و تغذیه‌ای بدن و چند عامل فیزیکی دیگر، هیچ‌گونه تعریفی علمی از چیستی «نیاز انسان» وجود نداشته باشد، این دست سؤال‌ها همواره باید ذهنی پاسخ داده شوند. نیازها تا حد زیادی ناشی از انتظارات انسان‌های دیگرند. اگر جشن عروسی شایسته‌ای را برای دخترتان برگزار نکنید، بین فامیل احساس سرخوردگی می‌کنید.

بنابراین، بیشتر اقتصاددان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که نشستن و قضاوت‌کردن خواسته‌های دیگران فایده‌ای ندارد، بلکه بهتر است که خواسته‌های دیگران را بپذیریم و بعد درباره‌ی این قضاوت کنیم که چقدر تأثیرگذار («خردمندانه») به‌دنبال تحقق آن‌ها می‌روند. بیشتر کارکنان با این حرف موافق‌اند. چنان‌که پیش‌تر اشاره کردم، افرادی که احساس می‌کنند کارشان بی‌فایده است هیچ‌گاه نمی‌گویند: «من مونوپاد درست می‌کنم. مونوپاد احمقانه است. مردم نباید چیزهای احمقانه‌ای مانند این را بخرند.» یا «چه کسی واقعاً به یک جفت جوراب دویست دلاری نیاز دارد؟» دیتریش[1] در فروشگاهی کار می‌کرد که، عمدتاً برای کلیساهای محلی، خرت‌وپرت‌های مخصوص مهمانی را تهیه می‌کرد:

> دیتریش: سال‌ها در انبار مغازه‌ی فروش اجناس مهمانی کار می‌کردم. باید بگویم که این شغل کاملاً و مطلقاً چرندوپرند بود. خفت و خواری واقعی را نمی‌شود درک کرد، مگر این‌که بهترین زمان بیداری‌ات را دور جعبه‌های حاوی دماغ دلقک، پودرهای عطسه‌آور، لیوان‌های پلاستیکی شامپاین، برش‌های مقوایی از چهره‌ی بازیکنان بسکتبال

1. Dietrich

و انواع دیگر زلم‌زیمبوهای پوچ و بیهوده بچرخی! بیشتر اوقات روی نیمکت ته انبار بیکار می‌نشستیم و به بیهودگی کارمان و به سال‌های زندگی که پشت سرهم می‌رفتند و به اوضاع کسب‌وکار که روزبه‌روز ناپایدارتر می‌شد فکر می‌کردیم. بخش توهین‌آمیزش این بود که رنگ چک‌های حقوقمان قرمز روشن بود و چهره‌ی دلقکی رویش چاپ شده بود و باعث سرگرمی کارمندان باجه می‌شد؛ انگار شغل خودشان خیلی معنادارتر است!

ممکن است این سؤال مطرح شود که چرا دیتریش چنین لوازمی را توهین‌آمیز تلقی می‌کرد. (چه مشکلی با این چیزهای کوچک احمقانه داشت؟) حدسم این است: زیرا این دیتریش نبود که تصمیم گرفته بود برای تأمین‌کنندگان این کالاهای کوچک و گذرا کار کند، این محصولات هم هیچ‌گاه ادعا نکرده بودند که چیزی جز کالاهای کوچک و گذرا، ابزار به‌دردنخور دورریختنی و تقلید و تمسخری از اشیای «واقعی» و ارزش‌های «واقعی»اند. (حتی پول نیز به شوخی گرفته شده بود.) فراتر از این موضوع، این خرت‌وپرت‌ها ارزش‌های «واقعی» را به‌خاطر هیچ‌چیز خاصی رد نمی‌کردند و قصد نداشتند که آن‌چه ادعای مسخره‌کردنش را داشتند واقعاً به چالش بکشند. بنابراین، می‌توان گفت که حتی واقعاً چیزها را تمسخر نمی‌کردند، بلکه تمسخر از آن‌ها را به تمسخر می‌گرفتند، به چیزی تنزل کرده بودند که محتوای خرابکارانه‌ی بسیار اندکی داشتند و حتی ملال‌آورترین و خسته‌کننده‌ترین اعضای جامعه هم «به‌خاطر بچه‌ها» از آن‌ها استفاده می‌کردند.

به‌ندرت می‌توان چیزی دلگیرتر از شادی اجباری یافت. بااین‌حال، روایت‌هایی مانند روایت دیتریش چندان زیاد نبودند.

در بسیاری از مواقع، وقتی کارمندان ارزش اجتماعی کارشان را ارزیابی می‌کنند، به برخی از موقعیت‌هایی متوسل می‌شوند که تام، متخصص جلوه‌های ویژه، در فصل ۲ به آن اشاره کرده است: «شغل خوب را شغلی می‌دانم که نیازی از پیش موجود را برآورده کند یا حتی محصول یا خدمتی را ارائه دهد که مردم تا آن موقع به فکرشان نرسیده باشد و زندگی‌شان را به‌نوعی بهتر کند.» درست برخلاف کار تام، یعنی «انجام

امور زیبایی» که در آن تصاویر افراد مشهور دست‌کاری می‌شدند تا حس جذاب‌نبودن را به مخاطبان القا کنند و سپس، محصولات درمانی بی‌فایده‌ای را به آن‌ها بفروشند. بازاریاب‌های تلفنی هم گاهی اوقات دغدغه‌های مشابهی دارند، اما بخش زیادی از کارشان هم به‌دردنخور است. لازم نیست نظریه‌ی اجتماعی مفصلی باشد که به ما بگوید وادارکردن افراد بازنشسته به خریدن اشتراک مجله‌هایی که نه توان خریدشان را دارند و نه هرگز مجله می‌خوانند اشتباه است. آن‌ها درباره‌ی سلایق و ترجیح مشتریانشان قضاوت نمی‌کردند، بلکه پرخاشگری و نبود صداقت موجود در مداخله‌های خودشان بود که نشان داد هیچ ارزش واقعی را تولید نمی‌کنند.

نارضایتی‌های دیگر به سنت‌های قدیمی‌تر نقد اجتماعی برمی‌گشتند. روپرت را در نظر بگیرید که کارمند بانک بود و ادعا می‌کرد: «کل بخش [بانکداری] هیچ ارزشی را تولید نمی‌کند و چرندوپرند است»، زیرا امور مالی درواقع، نوعی «تصاحب کار از طریق ربا» است. نظریه‌ی ارزش کار، که در این‌جا به آن اشاره می‌کنم و دست‌کم به قرون وسطای اروپا بازمی‌گردد، با این فرضیه شروع می‌شود که ارزش واقعی کالا کاری است که برای به وجود آمدن آن کالا صرف شده است. بنابراین، وقتی در ازای قرصی نان پولی را پرداخت می‌کنیم درواقع، این پول بابت کاری است که برای تولید گندم و پختن نان و بسته‌بندی و توزیعش انجام گرفته است. اگر بعضی از نان‌ها از بقیه گران‌ترند، به این دلیل است که کار بیشتری برای تولید و توزیعشان انجام شده یا بخشی از آن کار از کیفیت بالاتری، از نظر مهارت یا هنر یا سختی تهیه، برخوردار بوده است، بنابراین پول بیشتری برای محصول نهایی پرداخت می‌شود. به‌این‌ترتیب، اگر شما از ثروت دیگران کلاهبرداری کنید، چنان‌که روپرت این احساس را با کار کردن در بانک سرمایه‌گذاری جهانی داشت، درواقع دارید کار واقعی و مولدی را می‌دزدید که برای تولیدش ثروتی خرج شده است.

در طول تاریخ، استدلال‌هایی ازاین‌دست بسیار به‌کار گرفته شده‌اند تا روال‌هایی را به چالش بکشند که بر مبنای آن‌ها برخی از افراد به پشتیبانی برخی دیگر زندگی می‌کنند، اما درست با پدیدآمدن شغل‌های چرندوپرند نظریه‌ی ارزش کار با مشکلاتی مواجه شده است. این‌که بگوییم هر ارزشی از راه کار کردن حاصل می‌شود[۲] به این معنا نیست که هر کاری تولید ارزش می‌کند.

روپرت خیال می‌کرد که کارکنان بانک به‌هیچ‌وجه بیکار نیستند؛ درواقع، احساس می‌کرد که اکثرشان سخت کار می‌کنند، اما به نظرش تمام تلاششان با این هدف بود که راه‌های هوشمندانه‌ای برای تصاحب ثمره‌ی کار واقعی دیگران بیابند. ما هنوز نمی‌دانیم که چگونه کاری را که ارزشی «واقعی» تولید می‌کند را از حالت برعکس آن تمیز دهیم. چرا کوتاه‌کردن مو خدمت باارزشی به‌حساب می‌آید، اما ارائه‌ی مشاوره درباره‌ی سبد سرمایه‌گذاری چنین نیست؟

این دست از تصورات روپرت غیرعادی نیست. ممکن است جمع‌بندی او بر مبنای نظریه‌ی ارزش کار شفاف نباشد، اما ناراحتی‌ای که ابراز می‌کند در بسیاری از افراد شاغل در امور مالی و حوزه‌های مشابه مشترک است. او احتمالاً ناچار بوده تا به چنین نظریه‌هایی روی آورد، زیرا جریان اصلی اقتصاد به او امکان کار چندانی نمی‌داد. بنابر دیدگاه رایج میان اقتصاددان‌های معاصر، ازآن‌جاکه ارزش در نهایت امری ذهنی است، راهی برای توجیه این‌گونه عقاید وجود ندارد؛ بنابراین، باید از قضاوت خودداری و چنین فرض کرد که اگر برای کالا یا خدمتی بازاری وجود دارد (از جمله خدمات مالی)، پس قطعاً برای همه باارزش است؛ این تمام چیزی است که هر فرد باید بداند. ظاهراً بیشتر افراد شاغل با این نظر اقتصاددان‌ها موافق‌اند، دست‌کم در مورد سلیقه‌ها و تمایل‌های عموم مردم، اما وقتی بحث شغل خودشان در میان باشد، این ایده که همیشه می‌توان به بازار اعتماد کرد با تجربه‌ی آن‌ها به‌وضوح تناقض دارد. گذشته از این‌ها، برای کار هم بازاری وجود دارد. اگر بازار همیشه اصالت داشته باشد، پس وقتی کسی در ازای انجام بازی‌های کامپیوتری و تمام روز وراجی‌کردن با دوست‌های قدیمی در پیام‌رسان واتس‌اپ ۴۰هزار دلار دستمزد دریافت می‌کند، به این معناست که خدمتی که با انجام بازی‌های کامپیوتری و وراجی‌کردن به شرکت می‌رساند درواقع، ۴۰هزار دلار می‌ارزد. قطعاً چنین نیست. بنابراین، نمی‌توان گفت که بازار همیشه اصالت دارد. پس اگر بازار از حوزه‌ای که کارگر کاملاً آن را می‌شناسد درک نادرستی داشته باشد، کارگر برای تعیین ارزش واقعی کالاها و خدمات، در حوزه‌هایی که به اطلاعات دست‌اول دسترسی ندارد، نمی‌تواند به بازار اعتماد کند.

هر فردی که شغلی چرندوپرند دارد یا فردی را با این شغل می‌شناسد خوب

می‌داند که بازار داور قابل‌اعتمادی برای تعیین ارزش نیست، اما مسئله این‌جاست که هیچ‌چیز یا هیچ‌کس دیگری هم ممکن نیست که بتواند داور درستی باشد. پرسش‌هایی که درباره‌ی ارزش مطرح می‌شوند همیشه گنگ و مبهم‌اند. به نظر افراد بسیاری، برخی شرکت‌ها نباید وجود داشته باشند، اما آن‌ها علت خاصی را برایش بیان نمی‌کنند و بیشتر بر مبنای حسی درونی این نظر را دارند. اگر بخواهم این تصور غالب اما ناگفته را جمع‌بندی کنم، باید بگویم که ظاهراً موضع بیشتر افراد آمیزه‌ای از مواضع تام و روپرت است. وقتی کالا یا خدمتی تقاضایی را برآورده می‌کند یا زندگی مردم را بهبود می‌بخشد، می‌توان آن را ارزشمند تلقی کرد، اما وقتی صرفاً در خدمت به‌وجودآوردن تقاضایی باشد، ارزشمند نیست؛ مانند القای احساس چاقی و زشتی یا بدهکارکردن افراد و بعد، پرداخت سود به آن‌ها. این جمع‌بندی منطقی به نظر می‌رسد، اما همچنان معنی عبارت «بهبود زندگی افراد» و در پی آن، بسیاری مطالب دیگر ناگفته ماندند.

چگونه در جامعه‌ی معاصر بیشتر مردم مفهوم نوعی ارزش اجتماعی را می‌پذیرند که می‌توان آن را از ارزش اقتصادی متمایز کرد، حتی اگر تشخیص آن بسیار دشوار باشد؟

دوباره به نظریه‌پردازان ارزش بازمی‌گردیم. درباره‌ی بهبود زندگی افراد چه می‌توان گفت؟

در علم اقتصاد، نظریه‌های ارزش عمدتاً برای تبیین قیمت‌های کالا به‌کار گرفته می‌شوند. قیمت قرصی نان متناسب با احتمال‌های عرضه و تقاضا در نوسان است، اما همواره پیرامون نقطه‌ای مرکزی حرکت می‌کند و به نظر می‌رسد که قیمت عادی قرصی نان باید در همین نقطه باشد. در قرون وسطا، این یک سؤال اخلاقی به شمار می‌رفت: چگونه می‌توان «قیمت دقیق» کالایی را تعیین کرد؟ اگر کاسبی در زمان جنگ قیمت‌ها را بالا می‌برد، در چه مقطعی دستمزدش مشروع بود و در چه مقطعی سر مشتری را کلاه می‌گذاشت؟ یکی از مثال‌های معروف، که قاضی‌های وقت به آن استناد می‌کردند، زندانی‌ای بود که با آب و نان زندگی‌اش را می‌گذراند و در ازای یک تخم‌مرغ آب‌پز دارایی‌اش را با زندانی دیگری عوض کرد. آیا این واقعاً انتخابی آزاد به شمار

می‌رود؟ آیا پس از آزادی هر دو زندانی، چنین قراردادی باید همچنان قابل‌اجرا باشد؟

از مدت‌ها پیش، گمان می‌کردیم که بازار می‌تواند میزان ارزش چیزها را کمتر یا بیشتر تعیین کند. این ایده همچنان بخشی جدانشدنی از باور عامه است، در غیر این صورت هیچ‌کس نمی‌تواند بگوید که در معامله ضرر کرده یا معامله‌ی خوبی انجام داده است، بااینکه هیچ‌کس تابه‌حال موفق نشده است قاعده‌ی معتبری را ارائه دهد تا بتواند دقیقاً ارزش «واقعی» کالایی مفروض را محاسبه کند و به‌این‌ترتیب نشان دهد که فرد چقدر معامله‌ی خوبی انجام داده یا چقدر در معامله ضرر کرده است. عوامل بسیار زیادی باید در نظر گرفته شوند ـ ارزش عاطفی، سلیقه‌ی فردی یا خرده‌فرهنگی ـ و بسیاری از آن‌ها را نمی‌توان مقدارسنجی کرد و موضوع عجیب اصرار سرسختانه‌ی بسیاری از اقتصاددان‌ها، چه تازه‌کار و چه حرفه‌ای، به ممکن‌شدن این کار است.

بسیاری دیگر بر این باورند که همه‌ی اشکال دیگر ارزش به‌نوعی غیرواقعی یا بی‌ارتباط با موضوع‌های بازارند. برای مثال، اقتصاددان‌ها اغلب معتقدند ازآن‌جاکه ارزش در نهایت مطلوبیت است، طی زمان قیمت کالا حول ارزش واقعی بازارِ خودش نوسان می‌کند. حتی ممکن است که این گزاره به گزاره‌ای رفت‌وبرگشتی منتهی شود، یعنی هر قیمتی در طول زمان پیرامون کالا نوسان می‌کند باید ارزش واقعی بازارِ آن کالا باشد. مارکسیست‌ها و دیگر مخالفان سرمایه‌داری اغلب موضع افراطی‌تری دارند. آن‌ها ادعا می‌کنند ازآن‌جاکه سرمایه‌داری نظامی کلی‌گراست، هر کس که تصور می‌کند دارد خارج از آن عمل می‌کند یا ارزش‌هایی متفاوت با ارزش‌های خلق‌شده‌ی این نظام را دنبال می‌کند درواقع، خودش را فریب می‌دهد. معمولاً وقتی مفهوم شغل‌های چرندوپرند را در مجامع رادیکال مطرح می‌کنم، مارکسیست‌های دوآتشه فوراً از جا بلند می‌شوند و ادعا می‌کنند که حرفم اشتباه است؛ شاید برخی از کارکنان خیال کنند که کارشان بیهوده است، اما آن کار باید برای سرمایه‌داری سودآور باشد و این تنها چیزی است که در نظام سرمایه‌داری کنونی اهمیت دارد.[۴] دیگران، که حتی با دقت بیشتری با ظرافت این موضوعات آشنا هستند، معتقدند که من درباره‌ی تفاوت میان آن چیزی صحبت می‌کنم که مارکس کار «مولد» و «غیرمولد» می‌نامد و منظور مارکس کاری است که برای

سرمایه‌دارها مولد یا غیرمولد باشد. کار مولد نوعی ارزش اضافی تولید می‌کند که سرمایه‌داران می‌توانند از آن سود ببرند و نوع دیگر کار، در بهترین حالت، «بازمولد» است، مانند کار خانگی و آموزش‌وپرورش. این‌ها همیشه اولین نمونه‌هایی هستند که مطرح می‌شوند. چنین وظایفی کار درجه دوم ضروری را برای زنده نگه‌داشتن کارگرها و پرورش نسل جدیدی از آن‌ها انجام می‌دهند تا در آینده بتوانند متقابلاً به کار «واقعی» استثمارشدن بپردازند.[۵]

مطمئناً درست است که خود سرمایه‌دارها غالباً به همین شیوه به مسائل نگاه می‌کنند. مثلاً لابی‌های تجاری به این سبب بدنام شده‌اند که دولت را ترغیب می‌کنند تا در وهله‌ی اول مدارس را مکانی برای آموزش کارمندان آینده به شمار بیاورد. شاید دیدن همین منطق از جانب مخالفان سرمایه‌داری کمی عجیب به نظر برسد، اما به‌نوعی معنادار است؛ شیوه‌ای است برای گفتن این‌که نیمی از این اقدام‌ها هرگز کارساز نمی‌شوند. برای مثال، سرمایه‌داری خوش‌نیت که قهوه‌ای دارای برچسب تجارت منصفانه[۱] را می‌خرد و از حضور در رژه‌ی افتخار همجنس‌گرایان حمایت می‌کند واقعاً قدرت و بی‌عدالتی در جهان را به چالش نمی‌کشد بلکه در نهایت، آن‌ها را در سطح دیگری بازتولید می‌کند. این نکته‌ی مهمی است که باید به آن اشاره کرد. لیبرال‌های مقدس‌نما خشم‌برانگیز و سزاوار یادآوری این موضوع‌اند اما مسئله، دست‌کم برای من، عبور از این نکته است که بگوییم از دیدگاه سرمایه‌داری مهر مادر یا انجام وظیفه‌ی معلم چیزی نیست جز راهی برای بازتولید نیروی کار و بنابراین، اطلاق هر رویکرد دیگری به این موضوعْ نامربوط، غیرواقعی یا نادرست است. سرمایه‌داری نظام کلی‌گرای واحدی نیست که هر جنبه از وجودمان را احاطه کند و شکل دهد. حتی شاید اصلاً معنادار نباشد از «سرمایه‌داری» با این مضمون صحبت کنیم: مجموعه‌ای از ایده‌های انتزاعی که به‌نوعی در کارخانه‌ها و دفاتر کاری تجسم یافته‌اند (برای مثال، مارکس هرگز چنین نکرد). جهان بسیار پیچیده‌تر و نابسامان‌تر از آن است. به‌لحاظ تاریخی ابتدا کارخانه‌ها و دفاتر کاری به وجود آمدند، بسیار قبل‌تر از این‌که کسی بداند آن‌ها را چگونه نام‌گذاری کند، و

---

۱. برای خریدار برچسب تجارت منصفانه روی کالا به این معنی است که تولیدکنندگان این محصول استثمار نشده‌اند. ـم.

تا امروز با منطق و اهداف متعدد متناقضی به کار خود ادامه داده‌اند. به‌این‌ترتیب، ارزش نیز یک مبحث سیاسی همیشگی است و هیچ‌کس از چیستی آن کاملاً مطمئن نیست.

***

ما در زبان انگلیسی تمایل داریم که میان «ارزش» در شکل مفرد آن مانند ارزش طلا، گوشت شکمبه‌ی خوک، عتیقه‌ها و مشتقات مالی، و «ارزش‌ها» در شکل جمع آن مانند ارزش‌های خانواده، اخلاقیات مذهبی، آرمان‌های سیاسی، زیبایی، حقیقت و همبستگی تفاوت قائل شویم. اساساً هنگامی از «ارزش» صحبت می‌کنیم که بحث از امور اقتصادی مطرح باشد؛ اموری که معمولاً به تمام تلاش‌های انسانی ارتباط دارند و افراد برای انجام آن‌ها پول می‌گیرند یا اعمالشان به‌گونه‌ای دیگر معطوف به دریافت پول است. «ارزش‌ها» زمانی ظاهر می‌شوند که بحث پول در میان نیست؛ برای مثال، کار خانگی و مراقبت از کودک قطعاً رایج‌ترین شکل‌های کار بدون دستمزدند. بااین‌حال، شرکت در فعالیت‌های کلیسا، کارهای خیریه، کارهای سیاسی داوطلبانه و بیشتر فعالیت‌های هنری و علمی نیز، به همان اندازه، بدون دستمزدند. حتی اگر مجسمه‌سازی عاقبت ثروتمند شود و با یک ستاره‌ی فیلم‌های مستهجن ازدواج کند یا مرجع تقلیدی در نهایت، صاحب یک ناوگان رولزرویس[1] شود، اغلب ثروت آن‌ها را تا جایی مشروع می‌دانند که پیامدی جانبی باشد، زیرا آن‌ها اساساً به‌دلیل نَفْس پول وارد آن عرصه‌ها نشده‌اند.

آن‌چه پول به ارمغان می‌آورد توانایی انجام مقایسه‌های کمّی دقیق است. پول این امکان را به ما می‌دهد که بگوییم ارزش این مقدار آهن خام معادل است با آن تعداد نوشیدنی میوه‌ای، یا پدیکور، یا بلیت جشنواره‌ی موسیقی گلاستونبری[2]. شاید این مقایسه بدیهی به نظر برسد، اما دلایل بنیادینی دارد. این مقایسه بدان معناست که ارزش بازار یک کالا دقیقاً به میزانی است که می‌تواند با کالای دیگری مقایسه (و درنتیجه، مبادله) شود. این دقیقاً همان چیزی است که در حوزه‌ی «ارزش‌ها» وجود ندارد. گاهی می‌توان گفت که یک کار هنری نسبت به کار هنری دیگر زیباتر است یا یک عابد از دیگری پارساتر است، اما عجیب است که بگوییم

---

1. Rolls-Royces
2. Glastonbury

چقدر بیشتر. نمی‌توان گفت که این راهب پنج برابر از آن دیگری پرهیزکارتر است یا این اثر رامبرانت دو برابر از آن اثر مونه زیباترست.[۶] حتی عجیب‌تر آن است که بخواهیم فرمولی ریاضی را به دست آوریم تا محاسبه کنیم که نادیده‌گرفتن شهرت یک فرد در فعالیت‌های هنری یا سرپیچی از قانون به نام عدالت اجتماعی چقدر منطقی و پذیرفته‌شده است. بدیهی است که انسان‌ها همواره چنین تصمیم‌هایی می‌گیرند، اما طبق تعریف نمی‌توان کمّیت این تصمیم‌ها را سنجید.

درواقع، حتی می‌توان فراتر رفت و گفت که این دقیقاً ویژگی کلیدی چنین ارزش‌هایی است. کالاها «ارزش» اقتصادی دارند، زیرا می‌توان موبه‌مو با کالاهای دیگر مقایسه‌شان کرد و درست به همین ترتیب «ارزش‌ها» ارزشمندند، زیرا نمی‌توان با هیچ‌چیز دیگر مقایسه‌شان کرد. هرکدام از آن‌ها منحصربه‌فرد، قیاس‌ناپذیر و در یک کلمه، گران‌بها هستند.

به نظرم واژه‌های «ارزش» و «ارزش‌ها» برای ما به کلمات اختصاری متعارفی برای نحوه‌ی اندیشیدن درباره‌ی چنین پرسش‌های پیچیده‌ای تبدیل شده‌اند. این چیز بدی نیست، بلکه حتی بیشتر کمال مطلوب ما برای اندیشیدن درباره‌ی شیوه‌ای است که چیزها باید آن‌گونه عمل کنند تا بازتاب دقیقی از نحوه‌ی عملکرد واقعی آن‌ها. خلاصه چنین نیست که زندگی به دو عرصه تقسیم شده باشد و در طرفی «اقتصاد» قرار داشته باشد که در آن هر فرد فقط به پول و نفع شخصی و مادی فکر می‌کند، و در طرف دیگر به سلسله حوزه‌های دیگری (مانند سیاست، دین، خانواده و ...) که در آن‌ها کاملاً متفاوت عمل می‌کند. انگیزه‌های واقعی اعمال انسان‌ها همیشه آمیزه‌ای از این دو عرصه‌اند.

تأکید بر این موضوع مهم است که در بیشتر دوره‌های تاریخ بشر، هرگز به ذهن کسی خطور نکرده بود که چنین تمایزی حتی امکان‌پذیر باشد. این رویکرد یا منفعت شخصی صِرف یا نوع‌دوستی خیرخواهانه‌ی صِرف همان اندازه عجیب‌وغریب است که «فروختن زمان و وقت یک نفر». این مفاهیم حدود شش‌صد سال قبل از میلاد، با ظهور بازارهای غیرشخصی در سراسر اوراسیا رواج پیدا کردند. ضرب سکه باعث شد تا بازارهایی به وجود آیند که در آن افراد غریبه می‌توانستند براساس سود و منفعت مادی با یکدیگر معامله کنند. پس از پدیدآمدن این بازارهای پولی (چه در

چین و هند، چه در منطقه‌ی مدیترانه) به‌سرعت ادیان عالم‌گیری ظهور کردند که هر یک پند می‌دادند که این جهان مادی بی‌اهمیت است و مؤمنان باید اموال خود را فداکارانه خیرات کنند. اما هر تلاشی برای برقراری سدی آتشین میان خودخواهی مادی‌گرایانه و آرمان‌گرایی نیک‌خواهانه (ارزش و ارزش‌ها) محکوم به شکست بوده و همیشه یکی از آن‌ها به مرز دیگری تجاوز می‌کند و البته این موضوع هرگز یک‌طرفه نیست. بله، غالباً کاشف به عمل می‌آید که هنرمندان، آرمان‌گرایان، روحانیان و سیاستمداران در خفا منافع مادی و شخصی خودشان، یا حتی گاهی بدتر از آن، را دنبال می‌کنند و به همین منوال نیز تاجران و کاسبانی هستند که اغلب به شرافت و صداقت خود افتخار می‌کنند، یا کارکنانی از این فکر که آیا کارشان برای کسی سودمند است یا نه در رنج و عذاب‌اند.

این قطعاً اولین ملاحظه‌ی کسانی است که جویای معنایی والاتر برای شغلشان بودند. در بیشتر روایت‌هایی که دریافت کردم، «هدفمند» معادل «سودمند» و «باارزش» معادل «سودآور» بود. بیایید به برخی از شیوه‌هایی نگاه بیندازیم که مردم با آن‌ها در شغلشان تعمق می‌کنند:

> فروشنده‌ی ماشین: در یک شرکت بزرگ تأمین مالی خودروهای دست‌دوم در آمریکا کار می‌کنم که وام‌دادن به وام‌گیرندگان با اعتبار پایین‌تر را تأمین می‌کند. گاهی اوقات فکر می‌کنم که آیا کار من اصلاً برای صاحبان شرکت ارزشی دارد یا نه.
>
> مهندس هوافضا: مدیریت ارشد راضی است که پنجاه، شصت ساعت در هفته کار کند (و همه‌ی زیردستانش را هم به این رویه تشویق می‌کند) تا پرمشغله به چشم آید، بی‌این‌که مطلقاً چیز باارزشی را تولید کند... اگر دانش و فناوری جدیدی به‌مثابه‌ی محصولات جانبی به وجود آیند، آنگاه می‌توان گفت که آن شغل قدری ارزش ایجاد می‌کند.
> گاهی اوقات در شغلمان این اتفاق می‌افتد اما استثناست، نه قاعده.
>
> بازاریاب تلفنی: شغلم اصلاً ارزش اجتماعی ندارد. حتی کسی که در سوپرمارکت کالاها را در طبقه‌ها می‌چیند هم با کار خود به مردم منفعتی

> می‌رساند. همه به خواربار و چیزهای موجود در سوپرمارکت نیاز دارند. کار در مراکز تماس اساساً باعث مزاحمت و اتلاف وقت می‌شود.
> مترجم دانشگاهی مستقل: سال‌ها در رشته‌های دانشگاهی مختلف مقاله‌های متعددی را ترجمه کرده‌ام؛ از محیط‌زیست گرفته تا حقوق شرکت‌ها، از علوم اجتماعی گرفته تا علوم کامپیوتر. می‌توانم بگویم که بیشتر آن‌ها ابداً هیچ ارزش محسوسی برای بشر ندارند.
> دکتر داروساز: با این تصور وارد حرفه‌ی پزشکی شدم که شغلم معنادار و کارم مفید باشد، اما در عمل متوجه شدم که بیشتر رشته‌های پزشکی طبل توخالی‌اند. با این نظر که پزشکان شغل‌های مفیدی دارند مخالفم.
> کارمند دولت: هیچ‌کدام از شغل‌های ما برای کسی مفید نیستند.[۷]

هیچ‌یک از این نظرها برای بیشتر خوانندگان موضوع جدیدی نیست و اگر در شغل خود تعمق کرده باشند، حرف‌هایی ازاین‌دست می‌زنند. در فصل ۳ پدر اریک از سر وظیفه‌شناسی پسرش را، به‌علت ترک شغل پردرآمدش، سرزنش کرد و بعد گفت: «خب، این شغل چه فایده‌ای ممکن است برای کسی داشته باشد؟»

بازاریاب تلفنی‌ای که در بالا از او نقل‌قول کردیم تبیین روشنی را از «ارزش اجتماعی»، ارزشی برای کل جامعه، ارائه داد. به این مفهوم در سایر روایت‌ها نیز اشاره شده است.

> مدیر انجمن مالکان یک ساختمان: مدیریت کردن انجمن‌های مالکان صددرصد کاری چرندوپرند است. افراد ثروتمند در کنار گروهی از غریبه‌های ثروتمند دیگر آپارتمان‌هایی می‌خرند سپس، فرد دیگری را برای مدیریت و نگهداری‌اش استخدام می‌کنند. تنها دلیل به‌وجودآمدن این شغل این است که مالک‌ها دوست ندارند به همدیگر اعتماد کنند. سه سال به چنین کاری مشغول بودم، اما ذره‌ای ارزش اجتماعی در آن نیافتم.

نایجل، کارشناس داده در فصل ۴، را به خاطر بیاورید؛ کسی که صدها ساعت به

اطلاعات کارت وفاداری مشتریان شرکت خیره می‌شد تا اشتباه‌های ناموجود را بیابد:

> کارشناس داده: عمیقاً باور دارم که اگر فرم‌ها را با هدف تحقق ارزش اجتماعی روشن‌تری پردازش می‌کردیم، مثل نام‌نویسی برای پیوند اعضا یا بلیت جشنواره‌ی موسیقی راک گلاستونبری، آنگاه احساس متفاوتی داشتیم.

کنار هم گذاشتن این دو موضوع جالب است، زیرا نشان می‌دهد که «ارزش اجتماعی» صرفاً به‌دست‌آوردن ثروت یا حتی گذران اوقات فراغت نیست، بلکه به همان اندازه بحث جامعه‌پذیری نیز مطرح است. اهدای عضو انسان‌ها را قادر می‌کند تا جان انسان دیگری را نجات دهند، فستیوال موسیقی گلاستونبری به انسان‌ها این امکان را می‌دهد که در آن فضای تنگ با همدیگر موادمخدر مصرف کنند و موسیقی موردعلاقه‌ی خود را بنوازند یا بشنوند که باعث شور و شادی‌شان می‌شود. می‌توان این تجربه‌های دسته‌جمعی را «ارزش اجتماعی آشکار» قلمداد کرد. در مقابل، دوری‌گزیدن افراد ثروتمند از همدیگر «هیچ ارزش اجتماعی آشکاری» را نشان نمی‌دهد (معروف است که افراد بسیار ثروتمند تقریباً همیشه از هم بیزارند).

واضح است که این نوع «ارزش اجتماعی» قابل‌اندازه‌گیری نیست و بدون شک اگر پای صحبت یکی از افرادی بنشینیم که روایتش را برایم فرستاده است، درمی‌یابیم که آن‌ها درباره‌ی آن‌چه برای جامعه مفید و ارزشمند است نظرهای متفاوتی دارند. به نظرم آن‌ها دست‌کم سر دو چیز اتفاق‌نظر دارند: اول این‌که، مهم‌ترین دستاورد فرد از شغلش: ۱. پولی برای پرداخت قبض‌هایش و ۲. فرصتی برای داشتن نقش مثبت در جهان است. دوم این‌که بین این دو دستاورد رابطه‌ای معکوس وجود دارد. هرچه کارتان بیشتر به دیگران کمک و منفعت برساند و هرچه بیشتر ارزش اجتماعی پدید آورید، احتمالاً پول کمتری را دریافت می‌کنید.

درباره‌ی رابطه‌ی معکوس ارزش اجتماعی کار و مقدار پولی که احتمالاً برایش پرداخت می‌شود

پاداش فضایل در خود آن‌هاست.

اپیکتتوس[۱]

در نسخه‌ی اصلی مقاله‌ی «شغل‌های چرندوپرند» در ۲۰۱۳، هم به این نکته اشاره کرده‌ام، زیرا دو سال پیش از آن تجربه‌ی جنبش وال استریت بسیار تحت تأثیر قرارم داده بود. یکی از اعتراض‌هایی که از سوی هواداران این جنبش به‌وفور شنیده می‌شد ـ به‌ویژه از سوی آنانی که سخت کار می‌کردند تا بتوانند زمان بیشتری را در کمپ‌های اعتراضی بگذرانند، اما فقط می‌توانستند در راهپیمایی‌ها حاضر شوند یا در فضای مجازی اعتراضشان را نشان دهند ـ این بود: «من می‌خواهم که کار مفیدی را در زندگی‌ام انجام دهم؛ کاری که تأثیر مثبتی بر زندگی دیگران داشته باشد یا دست‌کم به کسی آسیبی نرساند. اما در نظام اقتصادی کنونی، اگر عمرتان را صرف مراقبت از دیگران کنید، در آخر دستمزد کمتری خواهید گرفت و آن‌قدر بدهکار می‌شوید که دیگر نمی‌توانید از خانواده‌تان مراقبت کنید.» این بی‌عدالتی خشم عمیق و ماندگاری را در افراد برمی‌انگیزد.[۸] این شورش را «شورش طبقات دلسوز» نام نهاده‌ام. در همان زمان، اشغالگران پارک زوکوچی[۲] منهتن مدام با تاجران و دلالان جوان وال استریت دیدار داشتند و مکالماتشان را منعکس می‌کردند: «ببینید، می‌دانم که درست می‌گویید، من هم هیچ تأثیر مثبتی بر جهان ندارم، این سیستم است که فاسد است و ممکن است من هم بخشی از مشکل باشم. اگر به من نشان دهید که چگونه می‌توان با حقوقی کمتر از شش‌رقم در نیویورک زندگی کرد، من همین فردا استعفا خواهم کرد.»

برخی از روایت‌هایی که تابه‌حال خوانده‌ایم هم مشکلات مشابهی را بازگو می‌کنند. آنی را به یاد بیاورید که می‌گفت چندین زن که از کودکان پیش‌دبستانی مراقبت می‌کردند مجبور به ترک کار و یافتن کارهای اداری شدند تا بتوانند اجاره‌شان را

---

1. Epictetus
2. Zuccotti

بپردازند. همچنین هانیبال، که پژوهشگر پزشکی بود، تجاربی را که در زمینه‌های دارویی به دست آورده بود این‌گونه جمع‌بندی می‌کرد: «میزان حقوقی که در ازای کارم می‌توانم به دست آورم کاملاً با میزان مفیدبودن آن کار رابطه‌ی معکوس دارد.»

با آزمون فکری ساده‌ای که در نسخه‌ی اصلی مقاله در ۲۰۱۳ ارائه شد، می‌توان نشان داد که در این‌جا مسئله‌ای وجود دارد. تصور کنید که طبقه‌ی خاصی از مردم به‌سادگی ناپدید شوند. لحظه‌ای اجازه بدهید که در این مورد توضیح بدهم. اگر ما یک روز صبح از خواب بیدار می‌شدیم و می‌دیدیم که نه‌تنها پرستاران، زباله‌جمع‌کن‌ها و مکانیک‌ها، بلکه رانندگان اتوبوس، کارکنان سوپرمارکت‌ها، آتش‌نشان‌ها و آشپزهای غذاهای فوری به بُعد دیگری از فضا برده شده‌اند، فاجعه می‌شد. اگر معلمان پیش‌دبستانی ناپدید می‌شدند، دانش‌آموزان احتمالاً یکی دو روزی شادی می‌کردند، اما اثرات بلندمدت این اتفاق بسیار ویرانگر بود. بدون هیچ تردیدی می‌توان گفت که در صورت ناپدیدشدن ناگهانی گروه‌های خاصی از نویسندگان و هنرمندان و موسیقی‌دان‌ها، حتی اگر بخش‌های خاصی از مردم بی‌اعتنا یا حتی خوشحال شوند، برای بقیه‌ی مردم جهان به مکانی بسیار بدتر و افسرده‌کننده‌تر تبدیل می‌شود.[۹]

اما درباره‌ی مدیران صندوق‌های تأمین، مشاوران سیاسی، متخصصان بازاریابی، لابی‌گرها، وکلای شرکتی و افراد دیگری که شغلشان در حد شغل همان فردی است که بابت نیامدن نجار معذرت‌خواهی می‌کرد این قاعده صادق نیست. فین در فصل ۴ درباره‌ی شرکتش که مجوز استفاده از نرم‌افزارها را صادر می‌کرد گفت: «اگر دوشنبه صبح ببینم که ساختمان شرکت ناپدید شده است نه‌تنها برای جامعه مهم نیست، بلکه برای من هم هیچ اهمیتی ندارد.» قطعاً ساختمان شرکت‌های بسیاری در دنیا هستند که با ناپدید شدنشان جهان مکان بهتری می‌شود؛ مطمئنم هر کسی که این کتاب را می‌خواند چند مورد مشابه را در ذهنش مرور می‌کند.

در بسیاری از این شرکت‌ها افرادی کار می‌کنند که بالاترین حقوق را دریافت می‌کنند.

همواره در رأس خیلی از سازمان‌ها جایگاه‌های پراهمیتی وجود دارند که در دوره‌های زمانی طولانی خالی باقی می‌مانند بی‌آن‌که تأثیر قابل‌توجهی، حتی بر

همان سازمان‌ها، داشته باشند. در سال‌های اخیر، بلژیک یک سری بحران‌های مربوط به قانون اساسی را پشت سر گذاشته است که موجب شده‌اند تا این کشور به‌طور موقت بدون دولت مستقر رها شود: بدون نخست‌وزیر، وزیر بهداشت، وزیر حمل‌ونقل و وزیر آموزش‌وپرورش. این بحران‌ها مدت زیادی ادامه داشته‌اند، تاکنون ۵۴۱ روز، بی‌آن‌که هیچ‌گونه تأثیر منفی چشمگیری بر بهداشت، حمل‌ونقل و آموزش‌وپرورش باقی گذاشته باشند. شاید تصور شود که اگر این وضعیت چند دهه ادامه می‌یافت، شرایط متفاوت می‌شد اما معلوم نیست چقدر متفاوت‌تر و حتی مشخص نیست که واقعاً تأثیرات مثبت آن بیشتر از تأثیرات منفی‌اش می‌شد.[۱۰] همین‌طور شرکت اوبر، که یکی از پویاترین شرکت‌های دنیا به‌شمار می‌آید، تا زمان نگارش این سطور شاهد کناره‌گیری نه‌تنها مدیر خود، تراویس کالانیک[۱]، بلکه بسیاری از مدیران رده‌بالای دیگر بوده است و این به آن معناست که «در حال حاضر چرخ‌های این شرکت بدون مدیرعامل، مدیر عملیات، مدیر مالی و مدیر بازاریابی می‌چرخد»؛ بی‌هیچ تأثیر محسوسی در عملکرد روزانه‌اش.[۱۱]

حتماً دلیلی وجود دارد که کارکنان حوزه‌ی مالی و کلاً افرادی که شغل‌های بسیار پردرآمدی دارند تقریباً هیچ‌وقت اعتصاب نمی‌کنند. چنان‌که روتخر برگمان[۲] می‌گوید، در ۱۹۷۰ ایرلند شاهد اعتصاب بانکی شش‌ماهه بود، اما به‌جای این‌که اقتصاد، آن طور که برگزارکنندگان پیش‌بینی کرده بودند، مختل شود بسیاری از مردم به چک‌کشیدن ادامه دادند که همین باعث گردش ارزی جدیدی شد؛ حال آن‌که اگر اعتصابی به پا نمی‌شد همه‌چیز طبق روال سابقش پیش می‌رفت. دو سال پیش، وقتی زباله‌جمع‌کن‌ها در نیویورک ده روز اعتصاب کردند شهر غیرقابل‌سکونت و درنتیجه، دولت در برابر خواسته‌شان تسلیم شد.[۱۲]

***

اقتصاددان‌های اندکی هستند که عملاً تلاش کرده‌اند تا ارزش اجتماعی حرفه‌های مختلف را اندازه‌گیری کنند؛ احتمالاً به نظر بسیاری از اقتصاددان‌ها این کاری احمقانه است، اما همان تعداد اندک می‌خواهند ثابت کنند که در عمل رابطه‌ی معکوسی میان غیرمفیدبودن یک شغل و دستمزدش وجود دارد. در مقاله‌ای

---

1. Travis Kalanick
2. Rutger Bregman

که در ۲۰۱۷ منتشر شد، چند اقتصاددان آمریکایی به نام‌های بنجامین بی. لاکوود[1]، چارلز جی. نِیتنسون[2] و ای. گلن ویل[3] ادبیات موجود راجع به «اثرات جانبی» (هزینه‌های اجتماعی) و «اثر سرریز» (منافع اجتماعی) مربوط به انواع حرفه‌های پردرآمد را بررسی کردند تا دریابند آیا می‌توان برآورد کرد که هر یک از آن‌ها درمجموع چقدر به اقتصاد اضافه می‌کنند و چقدر آن را تحلیل می‌برند یا نه. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که در برخی موارد، به‌ویژه امور مرتبط با صنایع خلاق، ارزش‌ها برای اندازه‌گیری بیش از حد ذهنی بودند و در موارد دیگر اندازه‌گیری تقریبی بود. نتیجه‌گیری‌شان چنین بود: کارکنانی که بیشترین ارزش اجتماعی را داشتند و کمکشان به جامعه قابل‌اندازه‌گیری بود پژوهشگران حوزه‌ی پزشکی بودند که در ازای هر ۱ دلار دریافتی، ۹ دلار به ارزش کلی جامعه می‌افزودند. کارکنانی که کمترین ارزش اجتماعی را داشتند در بخش اقتصاد کار می‌کردند و به‌طور متوسط در ازای هر ۱ دلار حقوق، به‌طور خالص ۱/۸ دلار از ارزش جامعه می‌کاستند (و قطعاً کارکنان بخش اقتصاد حقوق و مزایای بسیار بالایی دارند) . جزئیات این پژوهش به‌این‌ترتیب است:[۱۳]

- پژوهشگرها ۹+
- معلم‌های مدرسه ۱+
- مهندس‌ها ۰/۲+
- مشاوران و متخصصان فناوری اطلاعات ۰
- وکلا ۰/۲-
- تبلیغاتچی‌ها و بازاریاب‌های حرفه‌ای ۰/۳-
- مدیرها ۰/۸-
- حوزه‌ی مالی ۱/۵-

ظاهراً این آمار و ارقام همسو با حدس و گمان افراد بسیاری درباره‌ی ارزش کلی این حرفه‌ها هستند. خیلی خوب است که می‌بینیم این حوزه‌ها بررسی شده‌اند،

---

1. Benjamin B. Lockwood 2. Charles G. Nathanson 3. E. Glen Weyl

اما تمرکز نویسندگان بر حرفه‌های بسیار پردرآمد باعث می‌شود تا کاربرد آن‌ها برای اهداف فعلی ما محدود شود. به‌طور متوسط، معلمان مدرسه احتمالاً کم‌درآمدترین افراد در این فهرست‌اند و بسیاری از پژوهشگران هم حقوق کمی دریافت می‌کنند بنابراین، نتایج این پژوهش رابطه‌ی معکوس میان دستمزد و مفیدبودن را نقض نمی‌کند، اما برای این‌که دریافتی واقعی‌تر از طیف کامل اشتغال داشته باشیم به نمونه‌ی وسیع‌تری نیاز داریم.

شبیه‌ترین تحقیق به مطالعه‌ای که از چنین نمونه‌ی وسیعی استفاده می‌کند مطالعه‌ای بود که بنیاد اقتصادی جدید در بریتانیا انجام داد. نویسندگان این مطالعه روش «تحلیل بازده سرمایه‌گذاری اجتماعی» را به کار گرفتند تا درباره‌ی شش شغل برای نمونه تحقیق کنند؛ سه شغل کم‌درآمد و سه شغل پردرآمد. خلاصه‌ی نتایج به‌این‌ترتیب است:

- بانکدار ـ حقوق سالانه ۵میلیون یورو- برآورد احتمالی تخریب ارزش اجتماعی ۷ یورو به ازای هر ۱ یورو درآمد
- مدیر تبلیغات ـحقوق سالانه ۵۰۰هزار یورو- برآورد احتمالی تخریب ارزش اجتماعی ۱۱٫۵۰ یورو به ازای هر ۱ یورو درآمد
- حسابدار مالیاتی ـحقوق سالانه ۱۲۵هزار یورو- برآورد احتمالی تخریب ارزش اجتماعی ۱۱٫۲۰ یورو به ازای هر ۱ یورو درآمد
- نظافتچی بیمارستان ـحقوق سالانه ۱۳هزار یورو (ساعتی ۶٫۲۶ یورو)- برآورد احتمالی تولید ارزش اجتماعی ۱۰ یورو به ازای هر ۱ یورو درآمد
- کارگر بازیافت ـحقوق سالانه ۱۲،۵۰۰ یورو (ساعتی ۶٫۱۰ یورو)- برآورد احتمالی تولید ارزش اجتماعی ۱۲ یورو به ازای هر ۱ یورو درآمد
- پرستار ـحقوق سالانه ۱۱،۵۰۰ یورو- برآورد احتمالی تولید ارزش اجتماعی ۷ یورو به ازای هر ۱ یورو درآمد[۱۴]

نویسندگان می‌پذیرند که بسیاری از محاسباتشان نسبتاً ذهنی‌اند، چنان‌که

محاسباتی ازاین‌دست باید باشند، و این مطالعه صرفاً برمبنای کفّ و سقف مقیاس درآمد انجام شده است. بنابراین، بیشتر شغل‌های بیان‌شده در این کتاب بدون بررسی رها شده‌اند که عمدتاً حقوق متوسطی دارند و در بسیاری از موارد منفعت اجتماعی‌شان نه مثبت و نه منفی، بلکه حول صفر در نوسان است. با همه‌ی این محدودیت‌ها مطالعه‌ی مذکور این اصل عمومی را تأیید می‌کند که هرچه شغل یک فرد منفعت بیشتری برای دیگران داشته باشد، کارفرما حقوق کمتری برای آن پرداخت می‌کند.

این اصل استثناهایی دارد که پزشکان آشکارترینشان هستند. حقوق پزشک‌ها، به‌ویژه در آمریکا، به‌سمت بالاترین حد مقیاس حقوق میل می‌کند، اما به نظر می‌رسد که مفیدبودن شغلشان غیرقابل‌انکار است. بااین‌حال، حتی در این‌جا هم برخی از متخصصان سلامتی معتقدند که پزشکان چندان هم استثنا نیستند؛ مانند آن داروسازی که چند صفحه پیش به او اشاره شد و بر این باور بود که بسیاری از دکترها نقش بسیار اندکی در سلامت و شادی انسان‌ها دارند و اکثراً داروهای دل‌خوش‌کنک و بی‌اثر را برای افراد تجویز می‌کنند. ممکن است چنین باشد یا نباشد، راستش من صلاحیت تأیید این حرف را ندارم، اما این‌که غالباً گفته می‌شود مهم‌ترین عوامل افزایش عمر از ۱۹۰۰ تاکنون، بهبود وضع بهداشت، تغذیه و سایر پیشرفت‌ها در سلامت عمومی است و نه پیشرفت درمان‌های پزشکی،[۱۵] گویای آن است که درواقع، پرستارها و نظافتچی‌های شاغل در بیمارستان (با دستمزد بسیار کم) بیشتر موجب ارتقای وضع سلامت می‌شوند تا پزشکان بیمارستان (با دستمزد بالا).

استثناهای اندک دیگری نیز وجود دارند. برای مثال، بسیاری از لوله‌کش‌ها و برق‌کارها به‌رغم بحث سودمندی عملکرد خوبی دارند. بعضی از شغل‌های کم‌درآمد تقریباً بی‌فایده‌اند، اما به نظر می‌رسد در مقیاس بزرگ، قاعده‌ای که پیش‌تر گفتیم صادق است.[۱۶]

بااین‌حال، دلایل این رابطه‌ی معکوس میان منفعت اجتماعی و سطح درآمد موضوع دیگری است. برای مثال، سطح تحصیلات در تعیین میزان حقوق نقش بسیار مهمی دارد اما اگر موضوع صرفاً آموزش و تحصیلات باشد نظام آموزش عالی آمریکا نباید چنین وضعیتی داشته باشد: هزاران فرد آموزش‌دیده‌ی دارای مدرک

دکترا به شغل‌های آموزشی جانبی روی آورده‌اند و نه‌تنها آن‌ها را زیر خط‌فقر نگه داشته‌اند بلکه گاه برای امرارمعاش خود نیز در مضیقه‌اند.[۱۷] از سوی دیگر، اگر صرفاً از دیدگاه عرضه و تقاضا به موضوع نگاه کنیم، این پرسش مطرح است که چرا پرستارهای آمریکایی بسیار کمتر از وکلای شرکتی حقوق می‌گیرند، بااینکه آمریکا در حال حاضر با کمبود پرستار آموزش‌دیده و انبوهی از فارغ‌التحصیلان مدرسه‌ی حقوق مواجه است.[۱۸]

دلایل هرچه باشند (شخصاً معتقدم که قدرت طبقاتی و وفاداری طبقاتی به این وضعیت ارتباط زیادی دارند) آن‌چه بیشتر از هر چیز باعث ناراحتی می‌شود این واقعیت است که افراد بسیاری نه‌تنها از این رابطه‌ی معکوس آگاه‌اند، بلکه احساس می‌کنند که همه‌چیز باید همین‌طور باشد. آن فضیلت، چنان‌که رواقیون باستان معتقدند، باید پاداش خودش باشد.

چنین بحث‌هایی درباره‌ی معلم‌ها هم زیاد مطرح شده و امری عادی است که بشنویم معلمان مقطع دبستان یا راهنمایی نباید حقوق زیادی دریافت کنند یا این‌که حقوقشان قطعاً نباید به‌اندازه‌ی حقوق وکلا یا مدیران باشد، زیرا هیچ‌کس دلش نمی‌خواهد افرادی که انگیزه‌ی اصلی‌شان حرص به پول است به کودکان آموزش دهند. اگر این استدلال یکپارچه و در همه‌ی عرصه‌ها اعمال شود تا حدی معقول است، اما هرگز چنین نیست (تابه‌حال نشنیده‌ام که کسی درباره‌ی پزشکان این بحث را مطرح کند).

حتی می‌توان گفت این باور که نباید به افرادی که به جامعه منفعت می‌رسانند حقوق زیادی پرداخت کرد تحریفِ برابری‌خواهی است.

بگذارید منظورم را بیشتر توضیح دهم. فیلسوف اخلاقی، جی. ای. کوهن[۱]، بر این عقیده بود که بر اساس منطق زیر می‌توان انتظار داشت که همه‌ی اعضای جامعه باید حقوقی برابر دریافت کنند. او ابتدا می‌پرسد چگونه ممکن است یک نفر به افراد خاصی بیشتر از دیگران حقوق پرداخت کند؟ پاسخ معمولاً چنین توجیه می‌شود که برخی بیشتر از دیگران تولید می‌کنند یا به جامعه منفعت می‌رسانند. در ادامه، باید بپرسیم که چرا چنین می‌کنند.

---

1. G. A. Cohen

۱. اگر برخی افراد استعداد بیشتری نسبت به دیگران داشته باشند (برای مثال، صدای خوش یا نبوغ کمدی یا هوش ریاضی)، می‌گوییم که «بااستعداد»ند. اگر کسی قبلاً از مزیتی («استعدادی طبیعی») برخوردار شده است، دلیلی ندارد که به‌خاطر آن منفعتی اضافی‌تر (پول بیشتر) به او برسانیم.
۲. اگر برخی افراد جدی‌تر از دیگران کار می‌کنند، معمولاً نمی‌توان رتبه و منزلتی را به آن‌ها اختصاص داد، زیرا ظرفیت بیشتری برای کارکردن دارند (دوباره استعدادی طبیعی) و به همین دلیل خودشان انتخاب می‌کنند که بیشتر کار کنند. در این حالت هم دلیلی ندارد که به آن‌ها برای داشتن موهبتی ذاتی نسبت به دیگران پاداش بدهیم.
۳. حتی اگر بتوان ثابت کرد، فارغ از انتخاب شخصی، که برخی جدی‌تر از دیگران کار می‌کنند، باید نشان داد که آن‌ها فارغ از انگیزه‌های نوع‌دوستانه این کار را می‌کنند؛ یعنی چنین نیست که برای منفعت‌رساندن به جامعه بیشتر تولید کنند یا فارغ از انگیزه‌های خودخواهانه این کار را انجام دهند و در پی سهم بیشتری برای خودشان نباشند.
۴. در حالت اول، اگر با هدف افزایش ثروت اجتماعی بیشتر تولید کنند، در صورتی که سهم نامتناسبی از این ثروت به آن‌ها داده شود با هدفشان متناقض است. فقط در صورتی پاداش‌دادن منطقی است که تولیدِ بیشتر با انگیزه‌های خودخواهانه انجام شود.
۵. ازآن‌جاکه انگیزه‌های انسانی عمدتاً متغیرند، نمی‌توان نیروی کار را صرفاً به دو گروه خودخواه‌ها و نوع‌دوست‌ها تقسیم کرد. فرد دو انتخاب بیشتر ندارد: به فردی که تلاش بیشتری می‌کند پاداش بدهد یا ندهد. انتخاب هریک از این گزینه‌ها به ناکام‌ماندن نیت برخی از افراد منجر می‌شود. نوع‌دوست‌ها در تلاش برای منفعت‌رساندن به جامعه، و خودخواه‌ها در تلاش برای منفعت‌رساندن به خود ناکام می‌مانند. اگر فردی ناچار باشد که یکی از این دو را انتخاب کند، منطقی است که خودخواه‌ها ناکام بمانند.

۶. بنابراین، افراد نباید برای تلاش یا بهره‌وری بیشتر در کار، حقوقی بیشتر یا پاداش دریافت کنند.[۱۹]

این منطق بی‌عیب و نقص است. قطعاً می‌توان بسیاری از مفروضات پایه‌ای را به چالش کشید، اما چندان مایل نیستم در این‌جا به این بپردازم که آیا استدلالی اخلاقی برای توزیع برابر درآمد وجود دارد یا نه. در عرصه‌های مختلف شاهدیم که جامعه‌ی ما مصداقی از موارد ۳ و ۴ است، نه ۱، ۲، ۵ و ۶. با نگاهی نقادانه، این فرض که نمی‌توان کارگران را براساس انگیزه‌ها طبقه‌بندی کرد رد می‌شود. فقط باید نگاه کرد که کارگر چه شغلی را انتخاب کرده است. آیا به‌غیراز پول، انگیزه‌ی دیگری وجود دارد که کارگر براساس آن کارش را انجام دهد؟ اگر چنین است، باید با آن شخص مطابقِ بند ۴ رفتار شود.

درنتیجه، گویی افرادی که انتخابشان منفعت‌رساندن به جامعه است، به‌ویژه افرادی که می‌دانند به جامعه منفعت می‌رسانند و از این بابت خوشحال‌اند، انتظاری ندارند به‌جز دریافت حقوق معمول طبقه‌ی متوسط، مرخصی‌های باحقوق و بسته‌های معیشت مخصوص بازنشستگان. به‌این‌ترتیب، این تصور نیز وجود دارد افرادی که می‌دانند فقط به‌دلیل پول کارهای بی‌فایده یا حتی زیان‌بخش انجام می‌دهند و از این بابت رنج می‌برند دقیقاً به همین دلیل باید پول بیشتری به‌جای پاداش دریافت کنند.

این بحث همیشه در سطح سیاسی بررسی می‌شود. برای مثال در بریتانیا، هشت سال وضع بد اقتصادی موجب کاهش دستمزد تقریباً تمامی کارمندان دولت که به مردم خدمت می‌کنند شده است از جمله پرستاران، رانندگان اتوبوس، آتش‌نشان‌ها، کارکنان واحد اطلاعات راه‌آهن و کارکنان فوریت‌های پزشکی. کار به جایی رسیده است که برخی از پرستاران تمام‌وقت برای تأمین غذایشان به صندوق‌های خیریه‌ی مواد غذایی وابسته‌اند. بااین‌حال، به وجود آمدن این وضعیت، افتخاری برای حزب در قدرتی بود که نمایندگان مجلسش به دادن رأی منفی به لوایح مرتبط با افزایش حقوق پرستارها و پلیس‌ها معروف بودند. همین حزب از افزایش درآمد آن دسته از بانکدارانی که چند سال قبل اقتصاد دنیا را نابود کرده بودند چشم‌پوشی می‌کرد.

بااین‌همه، آن دولت بسیار محبوب بود. گویی چنین است که خصلت فداکاری جمعی در راه خیر عمومی به‌طور نامتناسب به کسی محول می‌شود که پیش‌تر با انتخاب شغلش با این فداکاری برای خیر عمومی دست‌وپنجه نرم کرده، یا کسی که می‌داند شغلش مولد و مفید است و از این لذت می‌برد. فقط در صورتی ممکن است قابل‌قبول باشد که فرد ابتدا فرض کند کار، به‌ویژه کار مزدی، به‌خودی‌خود ارزش است و انگیزه‌های شخصی برای انتخاب آن کار یا پیامدهای آن کار ملاحظات ثانویه‌اند. در سمت مقابلِ اعتصاب‌کننده‌ی جناح چپی که پرچمی را با شعار: «کار بیشتر» تکان می‌دهد رهگذری جناح راستی ایستاده است که زیر لب می‌گوید: «برو کار پیدا کن!». گویی توافقی جمعی نه بر سر این‌که کارکردن خوب است، بلکه بر سر این‌که کارنکردن خیلی ناپسند است وجود دارد. بر سر این‌که هر کس در کارش کم‌کاری کند آدم بدی است، گدامنش است، اززیرکاردررو است، انگل درخور تحقیری است که لیاقت همدلی یا کمک عمومی را ندارد. این احساسات منفی همان‌قدر در اعتراض سیاستمداران لیبرال به رنج‌های «مردم سخت‌کوش» دیده می‌شود که در اعتراض‌های محافظه‌کاران به «اززیرکاردرروها» و «ملکه‌های رفاه[1]». حتی جالب است که همان ارزش‌ها حالا در بالاترین حدشان به‌کار گرفته می‌شوند. دیگر چیزی درباره‌ی ثروتمندان عاطل‌وباطل نمی‌شنویم، نه به این دلیل که وجود ندارند، بلکه دیگر بطالتشان را تکریم نمی‌کنیم. در زمان رکود بزرگ دهه‌ی ۱۹۳۰، بینندگان تهی‌دست دوست داشتند که فیلم‌های قشر مرفه درباره‌ی فرار عاشقانه‌ی جوان‌های عیاش میلیونر، را ببینند اما امروز طرف‌دار داستان‌هایی درباره‌ی مدیرعامل‌ها و برنامه‌های از سحر تا نیمه‌شب آن‌ها هستند.[۲۰] در انگلستان، حتی روزنامه‌ها و مجله‌ها مطالب مشابهی را درباره‌ی خانواده‌ی سلطنتی می‌نویسند؛ خانواده‌هایی که دیگر می‌دانیم در هفته ساعت‌های زیادی را برای آماده‌سازی و اجرای مراسم تشریفاتی صرف می‌کنند و به‌ندرت وقت می‌کنند به زندگی خصوصی‌شان برسند.

روایت‌های بسیاری در مورد منشِ کار به‌مثابه غایت نهایی ذکر شده است. کلمنت[2] شغلش را چنین توصیف می‌کرد: «شغل مزخرف ارزیابی کمک‌هزینه‌های تحصیلی

---

۱. زنان دغل‌کار. اصطلاحی تحقیرآمیز برای اشاره به زنانی که با کلاهبرداری، به خطر انداختن کودکان یا دغل‌کاری، از پرداخت‌های رفاهی بیش از حد سوءاستفاده می‌کنند. ـم.

2. Clement

در دانشگاهی دولتی در خاورمیانه.» او در زمان استراحتش، که خیلی هم زیاد بود، از طریق فضای مجازی با رویکردهای سیاسی آلترناتیو آشنا شد و در نهایت، پی برد که بخش زیاد پولی که در محل کارش در جریان بود به اقدامات جنگ‌طلبانه‌ی آمریکا در افغانستان ارتباط دارد. او در کمال حیرت همکارانش استعفا داد و در شهرداری منطقه شغلی با درآمدی کمتر به دست آورد. می‌گفت که کارش سخت‌تر است، اما «دست‌کم تا حدی جالب و برای انسان‌ها مفید است».

یکی از موضوع‌هایی که در کار قبلی کلمنت باعث حیرتش می‌شد این بود که همه وانمود می‌کردند مسئولیت‌های بسیار زیادی بر دوش دارند، اما واقعیت امر این بود که هیچ کاری برای انجام‌دادن نداشتند:

> کلمنت: همکارانم غالباً دراین‌باره حرف می‌زدند که چقدر سرشان شلوغ است و چقدر کار دارند، اما معمولاً ساعت دو و سه بعدازظهر کار را تعطیل می کردند. نام این انکار عمومیِ واقعیت کاملاً آشکار را چه می‌شود گذاشت؟
> ذهنم مدام به من فشار می‌آورد که خودم و دیگران را بر این اساس ارزش گذاری کنم که چقدر برای کاری که دوست نداریم سخت فعالیت می کنیم. به نظرم فضای اطرافمان مملو از این نگرش است. آن را مانند دَم از بینی‌مان استنشاق می کنیم و در گپ‌های خودمانی مانند بازدم بیرون می‌دهیم. این یکی از اصول راهنمای روابط اجتماعی است که اگر جسم و جانتان را با کار دستمزدی ویران نکنید، درست زندگی نمی‌کنید. این درست است که ما خود را برای فرزندانی فدا کنیم که نمی‌بینیمشان، زیرا در تمام طول روز لعنتی داریم کار می کنیم؟!

کلمنت احساس می‌کرد که در فرهنگ آلمانی-پروتستانی موجود در غرب میانه‌ی آمریکا، این نوع فشار بسیار شدید بود. بقیه هم از پیوریتانیسم صحبت کرده‌اند، اما به نظر نمی‌رسد که این وضعیت محدود به محیط‌های پروتستانی یا اقیانوس اطلس شمالی باشد. این فرهنگ در همه‌جا وجود دارد؛ تفاوت صرفاً در درجه و شدت و

ضعف آن است. اگر این واقعیت که کار «آن چیزی است که ترجیح می‌دهیم انجامش ندهیم» ارزش کار را تا حدی تعیین می‌کند، علتش آن است که آن‌چه دوست داریم انجام دهیم کمتر شبیه کار و بیشتر شبیه بازی یا سرگرمی یا چیزی است که در اوقات فراغت انجام می‌دهیم بنابراین، کمتر درخور پاداش مادی است و هرگز بابتش دستمزدی دریافت نمی‌کنیم.

این رویکرد کاملاً با تجربه‌ی خودم همخوانی دارد. ازآن‌جاکه بیشتر استادان دانشگاه عاشق دانش‌اند و با نظریه‌های جدید به وجد می‌آیند، به‌سمت رشته‌ی خود کشیده می‌شوند. از این گذشته، تقریباً هر کسی هفت سال را برای گرفتن مدرک دکترا بگذراند می‌داند که به‌راحتی می‌توانست سه سال را در دانشکده‌ی حقوق سپری کند و با درآمد اولیه‌ای چندین برابر بیشتر کارش را آغاز کند. اما وقتی دو استاد دانشگاه در دانشکده‌ای موقع نوشیدن قهوه با هم خوش‌وبش می‌کنند، احتمالاً عشق به دانش یا به وجد آمدن از نظریه‌های جدید آخرین چیزی است که درباره‌اش حرف می‌زنند. در عوض، تقریباً همیشه از این‌که چقدر مسئولیت‌های اداری بر سرشان ریخته است ابراز ناراحتی می‌کنند. دلیلش تا حدی به این ربط دارد که از استادان دانشگاه انتظار می‌رود که زمان کمتری را صرف خواندن و نوشتن کنند و بیشتر با مسائل اداری سروکله بزنند[۲۱] و حتی فردی که به‌دنبال کشف علمیِ جدید و هیجان‌انگیزی است، نوعی بی‌مبالاتی تلقی می‌شود اگر طوری رفتار کند که انگار از کارش لذت می‌برد، در حالی که بقیه به‌هیچ‌وجه از کارشان لذت نمی‌برند. برخی از محیط‌های دانشگاهی بیشتر از بقیه مخالف اندیشه‌اند، اما همه‌جا دست‌کم این تصور حاکم است که افراد بابت ابعاد لذت‌بخش حرفه‌شان، مانند اندیشیدن، حقوق نمی‌گیرند. این ابعاد لذت‌بخش بهتر است امتیازهای گاه‌به‌گاهی باشند که بابت قدردانی از کار اصلی‌شان، که عمدتاً فرم پرکردن است، به آن‌ها اعطا می‌شود.

استادان دانشگاه بابت نوشتن و مرور مقالات پژوهشی حقوق نمی‌گیرند، بااینکه دانشگاه‌ها خوب می‌دانند که پژوهش هم بخشی از شرح وظایف آن‌هاست. در دنیای تجارت، وضع بدتر از این است. برای مثال، جف شولنبرگر[۱]، استاد

1. Geoff Shullenberger

نویسندگی در دانشگاه نیویورک، در واکنش به مقاله‌ی اصلی‌ام که در ۲۰۱۳ منتشر شده است، اشاره می‌کند که اکنون بسیاری از کسب‌وکارها تصور می‌کنند اگر کاری لذت‌بخش باشد، نباید در ازای آن حقوقی پرداخت کرد.

به نظر گریبر، شغل‌های چرندوپرند حاوی الزامی اخلاقی‌اند: «وقتی شما کاری انجام می‌دهید، اگر تمام مدت مشغول کار ـهر کاری- نباشید آدم بدی هستید.» اما روی دیگر این منطق چنین است: وقتی شما کار (الف) را انجام می‌دهید، اگر این کار باارزش و معنادار و حاوی ارزش‌های درونی برای شما باشد، اشتباه می‌کنید که انتظار داشته باشید بابتش حقوق (بالا) دریافت کنید. باید آن کار را مجانی انجام دهید، به‌ویژه اگر با انجام آن کار موجب شوید تا دیگران سود ببرند. به‌بیان‌دیگر، راه امرارمعاش ما این است که شما کاری را که دوست دارید مجانی انجام دهید و راه امرارمعاش شما این است که به‌تان پول دهیم تا کاری را انجام دهید که از آن نفرت دارید.

شولنبرگر کار ترجمه را مثال می‌زند. ترجمه‌ی یک پاراگراف یا یک متن از زبانی به زبان دیگر، به‌ویژه متن تجاری خشک، کاری نیست که بسیاری از مردم از سر علاقه آن را انجام دهند. بااین‌حال، باز می‌توان تصور کرد که شاید افراد دلایل دیگری به‌جز کسب درآمد داشته باشند. (برای مثال، ممکن است برای تقویت زبان این کار را انجام دهند.) بنابراین، بیشتر مدیران وقتی به متنی برمی‌خورند که ترجمه لازم دارد، از سر غریزه به دنبال کسی می‌گردند که آن کار را مجانی انجام دهد. این مدیران همان افرادی هستند که به «مدیران توسعه‌ی خلاق» شرکت حقوق بسیار بالایی می‌دهند و آن‌ها در ازایش هیچ کاری انجام نمی‌دهند. (درواقع، این مدیران ممکن است خودشان هم مدیران توسعه‌ی خلاق در شرکت باشند که هیچ کاری ندارند جز اینکه ببینند چطور می‌شود بقیه را به کار مجانی ترغیب کرد.)

شولنبرگر از حضور روزافزون «داوطلب‌ها» در بازار کار صحبت می‌کند و می‌گوید که شرکت‌های سرمایه‌داری برای برآوردن اهداف شرکت به‌جای نیروی کار حقوق‌بگیر

کارآموزان بدون حقوق، علاقه‌مندان به اینترنت، کنشگرها، داوطلب‌ها و افرادی را به‌کار می‌گیرند که به دنبال سرگرمی‌اند تا بعد، محتوای حاصل از اشتیاق و خلاقیت این افراد را به نام خود منتشر و نتایج را خصوصی‌سازی و خریدوفروش کنند.[۲۲] از این نظر، صنعت نرم‌افزار رایگان به نمونه تبدیل شده است. پابلو را در فصل ۲ به یاد بیاورید که مفهوم تعمیرکار را معرفی کرد: کار مهندسی نرم‌افزار ترکیبی از کار جذاب و چالش‌برانگیزِ توسعه‌ی فناوری‌های اصلی و کار ملال‌انگیز «تعمیرکاری» است که کمک می‌کند تا فناوری‌های مختلف با هم کار کنند، زیرا طراحان هیچ‌وقت برای سازگاری آن‌ها با هم خود را به‌زحمت نمی‌اندازند. اما نکته‌ی اصلی حرف‌هایش این بود که شیوه‌ی منبع باز[۱] به این معنی است که تمام کارهای واقعاً جذاب رایگان انجام شوند:

> پابلو: دو دهه‌ی پیش، شرکت‌ها نرم‌افزار منبع باز را کنار گذاشتند و فناوری‌های اصلی داخلی را توسعه دادند. امروزه باز به‌طور گسترده به نرم‌افزار منبع باز روی آورده‌اند و توسعه‌دهندگان نرم‌افزار را به کار می گیرند تا کار تعمیر فناوری‌های اصلی را که رایگان دریافت کرده‌اند انجام دهند.
>
> همان‌طور که می‌بینید، افراد در ساعات کاری در دفتر به کار ناخوشایند تعمیرکاری مشغول‌اند و شب‌ها کار با فناوری‌های اصلی را انجام می‌دهند و از آن لذت می‌برند.
>
> این روند به دور باطل جالبی منجر می‌شود. با توجه به این‌که افراد انتخاب می کنند تا به‌صورت رایگان روی فناوری‌های اصلی کار کنند، هیچ شرکتی روی آن فناوری‌ها سرمایه‌گذاری نمی‌کند. سرمایه‌گذاری کم به این معنی است که فناوری‌های اصلی غالباً ناتمام و بی‌کیفیت و با عیب و نقص زیادی همراه‌اند. از همین رو، نیاز به تعمیرکار و افزایش شغل‌های تعمیرکاری به وجود می‌آید.

هرچه بیشتر مهندسان نرم‌افزار صرفاً از روی علاقه و کمک به انسان‌ها در فضای

---

1. open source

آنلاین کار خلاقانه و رایگان انجام دهند، انگیزه‌ی کمتری برای سازگارکردن کارشان با سایر نرم‌افزارها دارند و تعداد بیشتری از همان مهندسان باید استخدام شوند تا در طول روز خرابی‌ها را درست کنند؛ یعنی کارهای تعمیرات و نگهداری که هیچ‌کس مایل نیست که آن‌ها را رایگان انجام دهد. او چنین جمع‌بندی می‌کند:

> **پابلو: به نظرم ما در صنایع دیگر هم شاهد چنین سازوکاری هستیم. برای مثال، اگر افرادی دوست دارند به‌طور رایگان مقاله‌های خبری بنویسند، دیگر هیچ‌کس به روزنامه‌نگارهای حرفه‌ای حقوق نمی‌دهد و در عوض، پول به سوی صنایع تبلیغاتی و روابط عمومی تغییر مسیر می‌دهد. سرانجام، کیفیت اخبار به‌دلیل کمبود بودجه کاهش می‌یابد.**

می‌توان گفت که این روندی است که از قبل آغاز شده است، زیرا روزنامه‌ها و سرویس‌های خبری به‌تدریج کمتر و کمتر خبرنگار واقعی استخدام می‌کنند. بااین‌حال، این‌جا هدفم آشکارکردن ترتیبات کاری پیچیده و اغلب پنهانی ناشی از این اخلاق نیست، بلکه قصدم صرفاً مستندسازی خود این اخلاق است. نگرش‌ها راجع به کار تغییر کرده است. چرا؟ چگونه انسان‌ها به این نقطه رسیده‌اند که می‌پذیرند کار غیرضروری و حتی فلاکت‌بار به‌لحاظ اخلاقی بهتر از کارنکردن است؟

در این‌جا باید تاریخ دگرگونی پنداشت‌ها درباره‌ی کار را بررسی کنیم.

درباره‌ی ریشه‌های مذهبی نگرش ما نسبت به کار

> **انسان آفریده شده است تا در عالم مرئی تصویر و تشبیه خود خدا باشد و در این عالم قرار داده شده است تا زمین را مهار کند... فقط انسان است که قادر به کارکردن است و فقط انسان است که کار می‌کند و هم‌زمان با کار خود زمین را به تصرف درمی‌آورد.**

پاپ ژان پل دوم[1]، در باب کار انسان[2]، ۱۹۸۱

1. Pope John Paul II
2. *Laborem Exercens* (*On Human Labor*)

می‌شود گفت کار هرگونه فعالیت جسمی یا ذهنی است که نسبتاً یا کاملاً با هدف خیری، به‌غیراز لذت ناشی از خود کار، انجام شود.

آلفرد مارشال[1]، اصول علم اقتصاد[2]، ۱۸۹۰

«کار» چیست؟ طبعاً آن را نقطه‌ی مقابل بازی می‌بینیم. بازی غالباً عملی تعریف می‌شود که فرد به‌خاطر خودش انجام می‌دهد یا برای لذت یا صرفاً برای انجام آن. بنابراین، کار فعالیتی است معمولاً دشوار و تکراری، که فرد آن را به‌خاطر خودش انجام نمی‌دهد و هرگز نخواهد داد یا اگر به‌خاطر خودش انجام دهد، مدتی طولانی به آن مشغول نخواهد بود و فقط به‌دلیل رسیدن به نتیجه‌ای آن را انجام می‌دهد (برای مثال، فراهم‌کردن غذا یا ساختن مقبره).

در بیشتر زبان‌ها، کلماتی وجود دارند که به شکل تقریبی «کار» ترجمه می‌شوند، اما در هر فرهنگی مرزهای دقیق میان آن فعالیت‌هایی که ما «کار»اند، «بازی»، «آموزش»، «یادگیری»، «تشریفات» یا «پرورش» می‌نامیم بسیار از هم متفاوت‌اند. سنت خاصی که در بسیاری از نقاط جهان به حساسیت‌های راجع به کار شکل داده است به مدیترانه‌ی شرقی بازمی‌گردد که اولین بار در فصل‌های ابتدایی سِفر پیدایش و در آثار هزیود[3]، حماسه‌سرای یونانی، به آن اشاره شده است. هم در داستان باغ عدن و هم در اسطوره‌ی پرومته[4] این اصل که انسان‌ها باید کار کنند درواقع، مجازاتشان برای سرپیچی از خالق مقدس بیان می‌شود، اما هم‌زمان در هر دو اثر کار که به انسان‌ها توانایی تولید خوراک، پوشاک، شهرها و درمجموع، جهان مادی را می‌دهد نمونه‌ی متواضعانه‌تری از قدرت الهی نَفْس آفرینش معرفی می‌شود. ما، چنان‌که انسان‌گراها دوست داشتند بگویند، محکوم به آزادی هستیم و مجبوریم که برخلاف میل خود از قدرت الهی آفرینش استفاده کنیم، زیرا بسیاری از ما درواقع، ترجیح می‌دهیم که نام حیوانات باغ عدن را داشته باشیم، در ضیافت‌های کوه المپ[5] شهد و عسل بخوریم یا در سرزمین کوکِین[6] شاهد پرواز غازهای کباب‌شده در گلوهای خود باشیم تا این‌که مجبور باشیم برای به دست

---

1. Alfred Marshall
2. *Principles of Economics*
3. Hesiod
4. Prometheus
5. Olympus
6. Cockaygne

آوردن غذا از زمین چنان کار کنیم که تمام بدنمان زخم شود و پینه ببندد.

می‌توان گفت که هر یک از این موارد نمودهای شعرگونه‌ی دو بعد اساسی از آن چیزی هستند که ما آن را کار تعریف می‌کنیم: اول، چیزی است که معمولاً هیچ‌کس به‌خاطر خودش انجام نمی‌دهد (بنابراین، نوعی مجازات است)؛ دوم، ما انجامش می‌دهیم زیرا می‌خواهیم چیزی فراتر از خودِ کار را محقق کنیم (بنابراین، خلاقیت است)، اما بدیهی نیست که باید «چیزی ورای خلاقیت» استنباط شود. درواقع، تا حدودی عجیب هم هست. گذشته از این‌ها، در مورد بسیاری از کارها نمی‌توان گفت که چیزی را «خلق» می‌کنند. بیشتر کارها در حد نگهداری و تنظیم مجدد چیزها هستند.[۲۳] فنجانی قهوه را در نظر بگیرید. یک بار «تولیدش» می‌کنیم و هزاران مرتبه آن را می‌شوریم. حتی در کاری که آن را «مولد» می‌نامیم (مثل کاشتن گوجه‌فرنگی، ساختن بیل، سرهم‌کردن کامپیوتر) به‌راحتی می‌توان پرورش، تبدیل، تغییر شکل و تنظیم مجدد مواد و عناصر ازقبل‌موجود را دید.

به همین علت است که بر مفهوم «تولید» تأکید می‌کنم و این فرض که کار به‌واسطه‌ی «بهره‌وری»اش تعریف می‌شود اساساً باوری الهی است.

با این تفاوت که «زایمان» عملی دردناک است.

در شیوه‌ای که دانشمندان علوم اجتماعی از «تولید» و «تولیدمثل» صحبت می‌کنند هم این تصور وجود دارد. به‌لحاظ ریشه‌شناسی، فعل انگلیسی «تولید» از کلمه‌ی لاتین *producere* به معنای «به وجود آوردن» و «ایجادکردن» مشتق شده است؛ مثل این‌که کسی می‌گوید: «او از کیف‌دستی‌اش کیف پول درست کرد.» مبنای هر دو واژه‌ی «تولید» و «تولیدمثل» استعاره‌ای مرکزی است. در یکی اشیا به‌طور کامل شکل می‌گیرند و از کارخانه بیرون می‌آیند، و در دیگری بچه‌ها به‌طور کامل شکل می‌گیرند و از بدن خارج می‌شوند. چنان‌که در بسیاری از نظم‌های اجتماعی مردسالارانه می‌بینیم، مردها دوست دارند خیال کنند که خودشان کارهای اجتماعی و فرهنگی را انجام می‌دهند و زنان کارهای مربوط به طبیعت را. بنابراین، «تولید» نوعی انحراف از فانتزی مردانه است درباره‌ی زایمان و خدای آفریننده‌ی مذکر که عمل خلقت را انجام داده، و به‌گونه‌ای مشابه کل جهان را با قدرت مطلق ذهن و کلمات خود آفریده است. به‌این‌ترتیب، مردها ذهن و زور بازوی

خود را خالق جهان می‌دانند و جهان را جوهر «کار» می‌بینند و بیشترِ کار واقعی مرتب‌کردن و نگهداری از چیزها را به زنان واگذار می‌کنند تا به این توهم جامه‌ی واقعیت بپوشانند.

در باب خاستگاه‌های این باور در اروپای شمالی که کارِ مزدی برای تکوین کامل انسان بالغ ضروری است

تأکید بر ریشه‌های الهی این باور ضروری است. ردّپای بسیاری از مفروضات اساسی علم اقتصاد مدرن در اصل، در استدلال‌های دینی دیده می‌شود: برای مثال، این استدلال سنت آگوستین[1] که ما با امیال نامحدود در جهانی محدود و در نتیجه، در شرایط طبیعی رقابت با دیگری گیر افتاده‌ایم (که در قرن هفدهم به‌شکلی این‌جهانی‌تر از سوی توماس هابز[2] هم مطرح شد) به مبنایی برای این پنداشت تبدیل شده است که مهم‌ترین کنش عقلانی انسان «صرفه‌جویی‌کردن» است، به بیان دیگر تخصیص بهینه‌ی منابع محدود از سوی کنشگران عقلانی در جهانی رقابتی.

قطعاً در اروپای قرون وسطایی وقتی مسائل اقتصادی در قلمروی اختیارات کلیسا قرار گرفت، هیچ‌کس مدعی الهی‌نبودن این موضوع‌ها نشد. بااین‌حال، در آن دوره عنصر دیگری هم معرفی شد که به‌طور مستقیم الهی نبود و در مفاهیم بعدی مربوط به کار چندان نقشی ندارد. این عنصر مفهوم «خدمت» است[۲۴] که بیشتر مفهومی متعلق به اروپای شمالی است.

به‌لحاظ نظری جامعه‌ی فئودالی نظامی گسترده از خدمات بود و در آن نه‌تنها رعیت‌ها، بلکه فئودال‌های رده‌پایین‌تر به رده‌بالاترها، و فئودال‌های رده‌بالاتر هم به پادشاه خدمت می‌کردند. اساساً از همه انتظار می‌رفت که هفت تا پانزده سال اول زندگی کاری‌شان را در خانه‌ی شخص دیگری خدمتکار باشند. بسیاری از ما با این روند در اصناف پیشه‌وری آشناییم. نوجوان‌ها ابتدا باید برای کارآموزی زیردست استادکارها کار می‌کردند و سپس شاگردشان می‌شدند و فقط هنگامی که به مقام استادکاری دست می‌یافتند، می‌توانستند ازدواج کنند و خانه و مغازه

---

1. Saint Augustine
2. Thomas Hobbes

داشته باشند و کارآموز بگیرند. این روند به‌هیچ‌وجه محدود به صنعتگرها نبود. حتی دهقان‌ها معمولاً در سال‌های جوانی در مزرعه‌ی فرد دیگری، که کمی وضعیت بهتری نسبت به خانواده‌ی خودشان داشت، به خدمت در امور دامداری مشغول می‌شدند. از دخترها هم به‌اندازه‌ی پسرها انتظار می‌رفت که خدمت کنند (دختران دهقان‌ها طی سال‌های خدمتشان شیردوشی می‌کردند) و حتی نخبگان هم از این قاعده مستثنا نبودند. آشناترین مثال افرادی بودند که می‌خواستند سلحشوری یاد بگیرند و کارآموز یک سلحشور می‌شدند. حتی از زنان نجیب‌زاده هم، به‌جز آن‌هایی که در میان عالی‌مقامان مرتبه‌ی خیلی بالایی داشتند، انتظار می‌رفت که سال‌های نوجوانی‌شان در مقام ندیمه کار کنند. ندیمه‌ها خدمتکارانی بودند که «پیش‌خدمت» زن نجیب‌زاده‌ی متأهلی از مرتبه‌ی کمی بالاتر از خود می‌شدند و به کارهای حرم‌سرا، بزک‌دوزک، خوردوخوراک و سایر امور آن‌ها رسیدگی می‌کردند. در این بین، «منتظر» بودند تا نوبت خودشان برسد که ازدواج کنند و بانوی خانواده‌ای اشرافی شوند. به‌این‌ترتیب، بارگاه‌های سلطنتی هم «پیش‌خدمت‌های اشراف‌زاده‌ای» داشتند که کارهای پادشاه را انجام می‌دادند.[۲۵]

در مورد اشراف‌زاده‌های جوان، «انتظار» عمدتاً به معنای «انتظار» برای میراث بود؛ آن‌ها منتظر بودند تا پدر و مادرشان به این نتیجه برسند که فرزندانشان به‌اندازه‌ی کافی دنیادیده و آماده شده‌اند و شایسته‌ی انتقال مقام و مال‌واموال‌اند. ممکن بود که این قاعده در مورد خدمتکارهای دامداری هم صادق باشد، اما به‌طور کلی، در بین مردم عادی این خدمتکارها دستمزد می‌گرفتند و انتظار می‌رفت که بخش زیادی از حقوقشان را پس‌انداز کنند. بنابراین، هم دانش و تجربه‌ی مدیریت خانه و مغازه و زمین را به دست می‌آوردند و هم ثروت موردنیاز برای به دست آوردن این اموال را. زنان هم می‌توانستند برای ازدواج با خواستگاری که می‌توانست همین کارها را انجام دهد جهیزیه فراهم کنند. درنتیجه، مردمان دوران قرون وسطا دیر ازدواج می‌کردند، یعنی حدوداً در سی سالگی. بنابراین «نوجوانی»، دوره‌ای که افراد معمولاً نازپرورده و یاغی و هوسران‌اند، معمولاً پانزده تا بیست سال طول می‌کشید.

این نکته که خدمتکارها دستمزد می‌گرفتند نکته‌ی مهمی است، زیرا به این معنی است که اگرچه در اروپای شمالی قرن‌ها پیش از طلوع نظام سرمایه‌داری کارِ مزدی

وجود داشت، در قرون وسطا تقریباً همه باور داشتند این وضعیتی قابل‌احترام است که مردم در مرحله‌ی اول زندگی‌شان آن را پشت سر می‌گذارند. خدمات و کار مزدی تا حدود زیادی شناخته‌شده بودند؛ حتی در زمان اولیور کرامول[1] هنوز منظور از کارگران روزمزد «خدمتکارها» بودند. در عوض، خدمات فرای تمامی این‌ها، روندی در نظر گرفته می‌شد که در خلالش جوان‌ها نه‌تنها تجارت، بلکه «آداب» (رفتار شایسته‌ی فرد بزرگ‌سالِ مسئول) نیز می‌آموختند. در روایتی که به‌دفعات نقل شده است، به گفته‌ی مسافری ونیزی که حدود سال ۱۵۰۰ به انگلستان آمده است:

> در رفتار انگلیسی‌ها، فقدان محبت نسبت به فرزندان به‌شدت موج می‌زند. آن‌ها از فرزندان خود حداکثر تا سن هفت تا نه سالگی مراقبت می‌کنند و بعد دخترها و پسرهایشان را برای خدمت‌کردن به خانه‌های دیگران می‌فرستند و به مدت هفت تا نه سال محدودشان می‌کنند.[۲۶] این دوره کارآموزی نامیده می‌شود. در این دوره، بچه‌ها همه نوع کار پستی انجام می‌دهند. افراد بسیار اندکی از این سرنوشت در امان می‌مانند. هر کس، هرچقدر هم که ثروتمند باشد، کودکانش را به خانه‌های دیگران می‌فرستد و در مقابل پذیرای کودکان ناآشنای دیگران می‌شود. در پاسخ به سؤالِ علت این سختی، می گویند که برای بهتر تربیت شدن فرزندانشان این کار را می کنند.[۲۷]

در قرون وسطا و در دوران مدرن نخست، تربیت چیزی فراتر از آداب‌دانی بود. این اصطلاح به شیوه‌ی رفتار و به‌طور کلی‌تر، به شیوه‌ی بودن فرد اشاره داشت: عادات، سلایق و حساسیت‌های فردی. از نوجوان‌ها انتظار می‌رفت که در ازای دستمزد در خانه‌های دیگران کار کنند، زیرا (جز در مورد فردی که قصد داشت به روحانیت بپیوندد و عالِم شود) کار مزدی و تحصیل یکی تلقی می‌شدند و هر دو راهی بودند برای یادگیری خودانضباطی، «چیره‌شدن بر امیال پست‌تر»،[۲۸] یادگیری شیوه‌ی رفتاری مانند انسانی بالغ، شایسته و خودکفا.

---

1. Cromwell

حرف ما به این معنا نیست که در فرهنگ قرون وسطا و در دوران مدرن نخست، نافرمانی و بی‌انضباطی نوجوان‌ها محلی از اعراب نداشت. برعکس، جوان‌ها حتی وقتی در خانه‌ی دیگری خدمت می‌کردند هم فرهنگ جایگزینی را برای خود دست‌وپا می‌کردند. این فرهنگ را مراکز جوان‌هایی شکل می‌دادند که سروران آشوب و راهبان نابخردی[۱] نام داشتند و گاهی در مناسبت‌های محبوب، موقتاً اداره‌ی امور را به‌دست می‌گرفتند. درمجموع، کارِ باقاعده زیر نظر فرد بزرگ‌تر و رئیس خانواده، جوان‌ها را به انسان‌های بالغ خود-منضبطی تبدیل می‌کرد. در این مرحله، آن‌ها دیگر نیازی نبود که برای کسی کار کنند و از نظر شغلی مستقل می‌شدند.

***

با توجه به این مقدمات، نگرش‌ها نسبت به کار در اروپای شمالی قرون وسطایی کاملاً با آن چیزی که در اروپای دوران قدیم یا حتی در سرزمین مدیترانه رواج داشت متفاوت بود. (سفیر ونیزی از اعمال انگلیسی‌ها احساس انزجار کرد.) بیشتر منابع ما از یونان و روم باستان درباره‌ی مردان اشراف‌زاده‌ای است که کار فیزیکی و خدمات را فقط از آن زن‌ها و برده‌ها می‌دانند. ارسطو ادعا می‌کند که کارکردن فرد را به انسان بهتری تبدیل نمی‌کند، بلکه بدترش می‌کند، زیرا وقتش را می‌گیرد و انجام تعهدات اجتماعی و سیاسی‌اش را با مشکل مواجه می‌کند. درنتیجه، در ادبیات کلاسیک بر جنبه‌ی تنبیهی کار بیشتر تأکید شده است و جنبه‌ی خلّاقانه و خداپسندانه‌اش به‌شکل گیرافتادن به دست مردان سرپرست خانواده‌ای دیده می‌شود که آن‌قدر ثروتمندند که مجبور نیستند دست‌هایشان را با کارکردن آلوده کنند، بلکه فقط به دیگران دستور می‌دهند که چه کار کنند. در قرون وسطا و رنسانس در اروپای شمالی، تقریباً از همه انتظار می‌رفت که در جایی مشغول به کار شوند.[۲۹] بنابراین کار، به‌ویژه کار مزدی، تحول‌آفرین بود. این موضوع بسیار مهمی است، زیرا به این معنی است که ابعاد اصلی خاصی از آن‌چه قرار بود اخلاق کار پروتستانی شناخته شود مدت‌ها پیش از ظهور پروتستانیسم وجود داشت.

---

۱. Lords of Misrule و Abbots of Unreason در گذشته به ترتیب در انگلستان و اسکاتلند، به متصدی و سرپرست تفریح‌ها ونمایش‌های مراسم جشن (به‌ویژه کریسمس) اطلاق می‌شد. ـم.

چگونه با پیدایش سرمایه‌داری، از نظر افراد بسیاری، کار شیوه‌ی اصلاح اجتماعی تلقی می‌شد یا در نهایت، به‌خودی‌خود فضیلت به شمار می‌رفت؟ و چگونه کارگران از پذیرفتن نظریه‌ی ارزش کار سرباززدند؟

تاریخ جامع و کاملی درباره‌ی معانی کار نوشته نشده است.

سی. رایت میلز[۱]، یقه‌سفید: طبقات متوسط آمریکایی[۲]، ۱۹۵۱

با ظهور نظام سرمایه‌داری همه‌ی این مناسبات متحول شد. این‌جا منظورم از «سرمایه‌داری» بازارها نیستند، بازارها از مدت‌ها پیش وجود داشتند، بلکه ارجاعم به تبدیل تدریجی روابط مبتنی‌بر خدمات به روابط دائمی مبتنی‌بر کار مزدی است؛ یعنی رابطه‌ی میان انسان‌های صاحب سرمایه و افرادی که صاحب سرمایه نبودند و به‌ناچار کار می‌کردند. وقتی ساختارهای صنفی فروریختند، کارآموزها به شاگرد ارتقا یافتند، اما شاگردها دیگر نتوانستند استاد شوند که به بیان سنتی یعنی این‌که دیگر موقعیتی برای ازدواج و تشکیل خانواده نداشتند. از آن‌ها انتظار می‌رفت که تمام عمرشان را عملاً مانند انسان‌های ناتمام زندگی کنند.[۳۰] ناگزیر افراد بسیاری شورش کردند، از انتظار بی‌پایان دست کشیدند، زود ازدواج کردند و اربابانشان را رها کردند تا خانه و خانواده‌ای را برای خود تشکیل دهند. از همین رو، موجی از هراس اخلاقی میان طبقه‌ی شاغل در حال ظهور به وجود آمد که خبر از هراس‌های اخلاقی بعدی درباره‌ی بارداری نوجوان‌ها می‌داد. متن زیر از کتاب کالبدشناسی خشونت‌ها[۳] نوشته‌ی پیوریتنی به نام فیلیپ استوبز[۴] در قرن شانزدهم است:

> به‌علاوه، پسرتان باید خیلی گستاخ باشد که بدون ترس از خدا در سن ده، چهارده، شانزده یا بیست سالگی زنی را انتخاب کند و با او ازدواج کند... یا حتی فراتر از آن، بی‌هیچ توجهی به این نکته که چگونه می‌خواهند با هم زندگی کنند و بی‌اینکه دغدغه‌ی شغل و اداره‌ی زندگی

---

1. C. Wright Mills
2. *White Collar. The American Middle Classes*
3. *The Anatomie of Abuses*
4. Phillip Stubbes

> را داشته باشد. نه، نه! این‌ها برایش مهم نیست. او گربه‌ای زیبا در بغل دارد و همین برایش کافی است. آن‌ها آلونکی می‌سازند و تا آخر عمرشان مانند گداها زندگی می‌کنند. به‌این‌ترتیب، زمین از گدایان پر می‌شود... و در مدت کوتاهی قحطی و فقر بزرگی زمین را فرامی گیرد.[۳۱]

در این لحظه است که می‌توان از پدیدآمدن طبقه‌ی پرولتاریا صحبت کرد. ریشه‌ی این اصطلاح از واژه‌ای لاتین به معنی «افرادی که بچه تولید می‌کنند» اقتباس شده است. در روم، افراد بسیار تنگدستی که ثروت کافی نداشتند تا مالیات دهند فرزند پسر به دنیا می‌آوردند که به ارتش بپیوندند و به‌این‌ترتیب دِین خود را به دولت ادا می‌کردند.

کتاب کالبدشناسی خشونت‌ها اثر استوبز، چنان‌که پیوریتن‌ها می‌گویند، احتمالاً اولین بیانیه‌ی «اصلاح آداب» پیوریتن است که رویکرد طبقه‌ی متوسطی دارد و نسبت به جنبه‌ی شهوانی زندگی درباری و به عیاشی ملحدانه تفریح‌های عوام به‌یک‌اندازه بدبین است. این کتاب همچنین نشان می‌دهد که درک مباحث درباره‌ی پیوریتانیسم و خاستگاه‌های اخلاق کار پروتستانی بدون هیچ توجهی به این بستر بزرگ‌تر، یعنی افول خدمات چرخه‌ی عمر و متولدشدن طبقه‌ی پرولتاریا، امکان‌پذیر نیست. کالوینیست‌های انگلیسی (که درواقع، صرفاً از سوی مخالفانشان «پیوریتن» خوانده می‌شدند) می‌خواستند از طبقه‌ی استادکاران و کشاورزان «روبه‌پیشرفتی» باشند که این پرولتاریای نوظهور را به کار می‌گیرند و هدف «اصلاح آداب» آن‌ها در جشنواره‌های مردمی، بازی‌ها، «و تمام آیین‌های سالانه‌ی نادرستی که در آن‌ها جوان‌ها موقتاً از نظم اجتماعی سرپیچی می‌کردند» دنبال می‌شود.[۳۲] آرمان پیوریتن این بود که تمامی آن «مردان بی‌استاد» زیر نظر انضباط سخت‌گیرانه‌ی خانواده‌ای پارسا قرار گیرند و بزرگ خانواده در کار و عبادت راهنمایشان باشد. این تازه اولین مرحله از تاریخ طولانی تلاش برای اصلاح رفتار طبقات فرودست بود که از زمان نوان‌خانه‌های ویکتوریایی، که به افراد تهی‌دست نظم و انضباط آموزش می‌دادند، تا امروز با نام کار در برابر اعانه و برنامه‌های دولتی مشابه دیگر ادامه داشته است.

چرا طبقات متوسط از قرن شانزدهم ناگهان نسبت به اصلاح اخلاقی تهی‌دستان علاقه‌مند شدند؟ موضوعی که تا پیش از آن به‌هیچ‌وجه علاقه‌ای به آن نداشتند؟

پاسخ این سؤال همواره معمایی تاریخی بوده است. البته علت این رویداد در بستر خدمات چرخه‌ی زندگی کاملاً مشخص است. مردم تهی‌دست جوانانی ناکارآمد به نظر می‌آمدند. از زمان قدیم کار، به‌ویژه کار مزدی زیر نظر استاد، راهی بود تا نوجوانان بیاموزند که چگونه می‌توانند بالغ، درستکار، باانضباط و خودکفا شوند. دیگر بلوغ به‌گونه‌ای نبود که قبلاً تصور می‌شد، بلکه به معنای آزادی از نیاز به کارکردن در زیر سلطه‌ی دیگران بود. ازآن‌جاکه به‌لحاظ عملی دیگر ممکن نبود که پیوریتن‌ها و سایر اصلاح‌طلبان پارسا وعده‌های چندانی به تهی‌دست‌ها بدهند، آن‌ها امور خیریه و انضباط و القای نسخه‌ی تازه‌ای از الهیات را جایگزین کردند. به اعتقادشان کار هم تنبیه بود و هم رستگاری. کار ریاضتِ نفس بود و به‌تنهایی و فی‌نفسه ارزش داشت، حتی فرای ثروتی که تولید می‌کرد و صرفاً نشانه‌ی لطف خدا بود (و نمی‌بایست چندان از آن لذت برد).[۳۲]

بعد از انقلاب صنعتی، اعضای کلیسای متدیست[۱] و حتی فراتر از آن، محافل طبقه‌ی متوسط تحصیل‌کرده که خود را مذهبی نمی‌دانستند با شور و توانی تازه کار را گرامی می‌داشتند. شاید بزرگ‌ترین هوادار آن توماس کارلایل[۲]، مقاله‌نویس بسیار محبوب، بود که نگران زوال اخلاق در عصر مامِن[۳] بود و انجیلِ کار را پیشنهاد داد. به نظر کارلایل، کار نباید راهی برای ارضای نیازهای جسمانی تلقی شود، بلکه خودش جوهر زندگی است؛ پروردگار عمداً جهان را ناتمام آفریده است تا فرصت تکمیل آن را به وسیله‌ی کار برای انسان‌ها فراهم کند:

> انسان با کار است که خود را کامل می‌کند... به‌محض اینکه انسان مشغول به کار می‌شود، همه‌ی ابعاد روح انسان با انجام حتی پست‌ترین کارها به هماهنگی واقعی می‌رسند! تردید، طلب، اندوه، پشیمانی، خشم و خودِ ناامیدی مانند سگ‌های جهنمی سوهان روح کارگر روزمزد تنگدست‌اند؛ اما او مانند هر مرد دیگری، آزادانه و با رشادت در برابر وظیفه‌اش کمر خم می‌کند و همه‌ی این تلاطم‌ها آرام

---

1. Methodist
2. Thomas Carlyle
۳. Age of Mammon. در کتب عهد جدید، عصر مال‌پرستی. ـم.

> می‌شوند، همه‌ی دشواری‌ها دور و در غارهای خود پنهان می‌شوند. این چنین است که مرد مرد می‌شود. آیا این تابش پربرکت کار در وجود او آتش پاک‌کننده‌ای نیست که همه‌ی زهرها را در خود می‌سوزاند؟
> همه‌ی کارهای حقیقی مقدس‌اند، اما در کارهای یدی نشانه‌ای از الوهیت وجود دارد... برادر، اگر کار «عبادت» نیست، پس عبادت چیست؟ زیرا کار شریف‌ترین چیزی است که در زیر آسمان خدا وجود دارد. تو کیستی که از زندگی پررنج و پرمشقت شکایت می‌کنی؟ شاکی نباش. نگاه کن برادر خسته‌ی من! کارگران هم‌رده‌ی خود را در آن‌جا ببین: در ابدیت خداوند، گروهی از انسان‌های مقدس فناناپذیر، نگهبانان ملکوتی امپراتوری انسان.[۳۴]

کارلایل در نهایت، به نتیجه‌ای رسید که با دنیای امروزی بسیار هماهنگ است: این‌که اگر کار شریف است، پس شریف‌ترین کار نباید در ازای چیزی انجام شود، زیرا قیمت‌گذاشتن روی چنین پدیده‌ی باارزشی ناپسند است. («"دستمزد" هر کار شریفی در بهشت است نه در هیچ‌جای دیگر».)[۳۵] بااین‌حال، او آن‌قدر بخشنده بود که بپذیرد تهی‌دستان برای تهیه‌ی وسایل زندگی نیاز به «دستمزد منصفانه‌ای» دارند.

این استدلال‌ها در میان مردمان طبقه‌ی متوسط بسیار محبوب بود. از همین رو، جای تعجب نیست که جنبش کارگری که در زمان کارلایل در اروپا به راه افتاد چندان پا نگرفت. بسیاری از کارگرانی که با لادیسم[۱]، چارتیسم[۲] (منشورگرایی)، سوسیالیسم ریکاردویی[۳] و انواع آغازین رادیکالیسم انگلیسی در پیوند بودند احتمالاً قبول داشتند که کار سویه‌ای مقدس دارد، اما کیفیت این قدسی‌بودن برای تأثیرش بر روح و جسم نبود (خود کارگران بهتر می‌دانستند)، بلکه کار منبع ثروت بود. آن‌چه مردم را چنین ثروتمند و قدرتمند می‌کرد تلاش مردم تهی‌دست بود. آدام اسمیت و دیوید ریکاردو[۴]، بنیان‌گذاران علوم اقتصادی بریتانیایی، نظریه‌ی ارزش کار را پذیرفته بودند و از آن استفاده می‌کردند ـ مانند بسیاری از

---

1. Luddism
2. Chartism
3. Ricardian Socialism
4. David Ricardo

صاحبان صنایع جدید، زیرا باعث می‌شد خود را از زمین‌داران اشرافی که آن‌ها را مصرف‌کنندگان عاطل‌وباطل می‌خواندند متمایز کنند. اما سوسیالیست‌ها و سازمان‌دهندگان اتحادیه‌های کارگری فوراً این نظریه را از آن خود کردند و بر ضد صاحبان صنایع به کار گرفتند. چندی بعد، اقتصاددان‌ها بنا به دلایل آشکار سیاسی به‌دنبال جایگزین‌هایی گشتند. قبلاً در ۱۸۳۲، یعنی ۳۵ سال پیش از نگارش سرمایه[1]ی مارکس، با چنین هشدارهایی مواجه می‌شدیم: «دکترینی که براساس آن کار یگانه منبع ثروت محسوب می‌شود اشتباه و خطرناک است، زیرا دستاویز افرادی می‌شود که وانمود می‌کنند همه‌ی اموال و دارایی‌ها از آن طبقه‌ی کارگر است و دیگران سهمشان را با دزدی و کلاهبرداری صاحب شده‌اند.»[۳۶]

در دهه‌ی ۱۸۳۰، درواقع، بسیاری همین حرف را می‌زدند. بسیار قابل‌توجه است که در نسل‌های بلافاصله بعد از انقلاب صنعتی، نظریه‌ی ارزش کار چقدر در سطح جهانی پذیرفته شده بود؛ حتی پیش از انتشار آثار مارکس که به این‌گونه مباحث جانی تازه و زبان نظری پیچیده‌تری بخشیده بود. این نظریه مشخصاً در مستعمرات آمریکایی بریتانیا طرف‌دار داشت. مکانیک‌ها و پیشه‌ورها، که سربازان پیاده‌نظام جنگ استقلال آمریکا شده بودند، خود را تولیدکنندگان ثروتی جا می‌زدند که می‌خواستند تاج دربار بریتانیا را چپاول کنند و پس از انقلاب زبان بسیاری از آن‌ها به همان زبان به‌اصطلاح ضدسرمایه‌داری تبدیل شد. به‌قول یکی از مورخان: «سنگ بنای تصوری که از جامعه‌ی خوب داشتند بر پایه‌ی همان کاری قرار داشت که ثروت تولید می‌کرد.»[۳۷] در آن دوران واژه‌ی «سرمایه‌دار» لقبی توهین‌آمیز تلقی می‌شد. برای مثال، در ۱۸۶۱، اولین پیام سالانه‌ی آبراهام لینکلن، رئیس‌جمهور آمریکا، به کنگره شامل جملاتی بود که اگرچه برای شنونده‌ی امروزی رادیکال به نظر می‌رسد، واقعاً بازتابی از فهم عامه‌ی آن زمان بود.[۳۸] «کار از سرمایه مستقل و بر آن مقدم است. سرمایه صرفاً ثمره‌ی کار است و اگر کار وجود نداشته باشد، هرگز به وجود نخواهد آمد. کار برتر از سرمایه و درخور توجه بیشتری است.»

لینکلن همچنین تأکید داشت که آن‌چه آمریکا را از اروپا متمایز یا درواقع، دموکراسی را در آن‌جا ممکن کرد فقدان جمعیت دائمی کارگران مزدبگیر بود:

---

1. *Capital*

«هیچ لزومی ندارد که کارگر اجیرشده تمام عمرش را در آن شرایط زندگی کند. چندین سال پیش مردان آزاد بسیاری در سراسر این ایالت‌ها کارگرانی اجیرشده بودند. فرد تازه‌کار تهی‌دست و دوراندیش مدتی کارگری می‌کند تا دستمزدی داشته باشد و مازاد پولش را پس‌انداز می‌کند تا بتواند وسیله‌ی موردنیاز یا قطعه زمینی را برای خود بخرد، آنگاه مدتی هم روی زمین خودش کار می‌کند و در نهایت، فرد تازه‌کار دیگری را برای کمک به خدمت می‌گیرد.»

به‌بیان‌دیگر، اگرچه لینکلن دقیقاً این‌گونه بیان نکرد درواقع، معتقد بود که در پی توسعه‌ی اقلیمی و اقتصادی سریع در آمریکا امکان حفظ وضعیتی شبیه به نظام قرون وسطایی فراهم شده که هر کس ابتدا برای دیگران کار می‌کرد و سپس با درآمد حاصل از کارِ مزدی مغازه‌ای را راه‌اندازی می‌کرد یا مزرعه‌ای را می‌خرید (از زمینی که از ساکنان بومی آن‌جا مصادره شده بود) و بعد نقش سرمایه‌دار را به خود می‌گرفت و مستقیماً کارگران جوان را استخدام می‌کرد.

اگرچه لینکلن اهل ایلینوی بود که چندان از مرز دور نیست، این وضعیت بدون تردید وضعیت مطلوب آمریکای قبل از جنگ داخلی بود؛ قبلاً انجمن‌های کارگری در شهرهای قدیمی ساحل شرقی با استدلال‌هایی ازاین‌دست مخالفت می‌کردند.[۳۹] نکته‌ی مهم این است که لینکلن، مانند همه، گمان می‌کرد که باید نظریه‌ی ارزش کار را به منزله‌ی چارچوب مباحث بپذیرد. این وضعیت دست‌کم تا پایان قرن باقی ماند؛ حتی در امتداد مرزهای غربی یعنی جایی که کمتر احتمال می‌رفت تنش‌های طبقاتی به‌سبک اروپایی شعله‌ور شوند. در ۱۸۸۰، یک «مُبلغ وطنی» پروتستان که چند سال در کرانه‌ی غربی سفر کرده بود چنین گزارش می‌کند: «شما از کلرادو[۱] تا اقیانوس آرام، به‌ندرت به کارگران مزرعه یا معدنی برمی‌خورید که اصطلاحات عامیانه‌ی کارگریِ دنیس کرنی[۲]، شوخی‌های کفرآمیزِ رابرت اینگرسول[۳] (رساله‌نویس خداناباور) و نظریه‌های سوسیالیستی کارل مارکس ورد زبانشان نباشد.»[۴۰]

از هر فیلم کابویی که تابه‌حال دیده‌ام قطعاً صحنه‌هایی حذف شده است! (به‌جز

1. Colorado
2. Denis Kearney
3. Robert Ingersoll

فیلم گنج‌های سیرا مادره[1] که با صحنه‌ای از جان هیوستون در نقش یک معدنچی آغاز می‌شود که نظریه‌ی ارزش کار را برای همفری بوگارت توضیح می‌دهد.)[۴۱]

درباره‌ی ایراد اساسی نظریه‌ی ارزش کار که در قرن نوزدهم محبوبیت یافته بود و این‌که چگونه صاحبان سرمایه از این ایراد بهره‌برداری کردند

> **تقریباً هر شکلی از کار را می‌توان «مراقبت» توصیف کرد، به این معنا که به فعالیت‌های مؤثر در برآوردن نیازهای انسان منجر می‌شود.**
>
> نانسی فولبر[2]

روی‌آوردن من به آمریکا یک دلیل داشت. ایالات‌متحده نقشی کلیدی را در داستان ما ایفا می‌کند. در هیچ‌کجای دنیا این اصل که همه‌ی ثروت از کار ناشی می‌شود باور عامه‌ی پذیرفته‌شده‌ای نبود، اما در هیچ‌کجا هم ضدحمله به این باور عامه آن‌قدر حساب‌شده و ادامه‌دار و در نهایت، مؤثر نبود. در دهه‌های ابتدایی قرن بیستم، یعنی وقتی نخستین فیلم‌های کابوی ساخته می‌شدند، این باور دیگر وجود نداشت و این‌که کارگران مزرعه زمانی خوانندگان آثار مارکس بودند برای آمریکایی‌های امروزی مسخره به نظر می‌رسد. حتی مهم‌تر از آن این بود که این ضدحمله زمینه‌ساز نگرش‌های ظاهراً عجیب‌وغریب نسبت به کار شد که عمدتاً از آمریکای شمالی سرچشمه می‌گرفت و هنوز هم می‌توان همه‌گیری و پیامدهای ویرانگرش را در سراسر جهان مشاهده کرد.

لینکلن بدون تردید اغراق می‌کرد، اما به‌هرحال این درست است که در «جمهوری صنعتگران»، قبل از جنگ داخلی، چیزی تقریباً شبیه به سنت قدیمی خدمات چرخه‌ی زندگی برقرار بود با این تفاوت قابل‌توجه که کارگران گماشته‌شده «خدمتکار» خوانده نمی‌شدند و در خانه‌های گمارنده‌های خود زندگی نمی‌کردند. سیاستمداران این وضعیت را مطلوب می‌دیدند و بر مبنای آن قانون وضع کردند. افرادِ به‌اصطلاح سرمایه‌دار حق تأسیس شرکت با مسئولیت محدود را نداشتند،

---

1. *The Treasure of the Sierra Madre*
2. Nancy Folbre

مگر ثابت می‌کردند که انجام این کار «منفعت عمومیِ» مسلم و بی‌چون‌وچرا دارد (به‌بیان‌دیگر، مفهوم ارزش اجتماعی نه‌تنها وجود داشت، بلکه به‌شکل قانون درآمده بود)، و این در عمل به زمان‌هایی محدود می‌شد که پیشنهاد حفر کانال یا ساختن جاده‌ی ریلی را مطرح می‌کردند.[۴۲] به‌غیراز خداناباوران سرزمین‌های مرزی، احساسات ضدسرمایه‌داری بسیاری از افراد بر مبنای دلایل مذهبی توجیه می‌شد؛ پروتستانیسم[1] محبوب با تأکید بر ریشه‌های پیوریتن خود نه‌تنها کار را تکریم می‌کردند، بلکه چنان‌که همکارهای انسان‌شناس من دیمیترا دوکاس[2] و پل دورنبرگر[3] اشاره کرده‌اند، بر این باور بودند که «کار وظیفه‌ای مقدس و نشانه‌ی برتری اخلاقی و سیاسی سخت‌کوشان بر ثروتمندان عاطل‌وباطل بود». این نسخه‌ای آشکارا مذهبی‌تر نسبت به «انجیل کار» کارلایل بود (تاریخ‌دان‌ها آن را «تولیدگرایی» می‌نامند) که تأکید می‌کرد کار هم ارزش و هم تنها تولیدکننده‌ی واقعی ارزش بود.

بلافاصله بعد از جنگ داخلی، با اولین تکانه‌های سرمایه‌داری شرکتی بوروکراتیک در ابعاد بزرگ شرایط تغییر کرد. سرمایه‌داران جدید «بارون‌های دزد» نامیده می‌شدند و همان‌طور که از نامشان پیداست با دشمنی شدیدی مواجه شدند. اما در دهه‌ی ۱۸۹۰، آن‌ها دست به ضدحمله‌ی روشنفکرانه‌ای زدند که دوکاس و دورنبرگر بعد از مقاله‌ی اندرو کارنگی[4] آن را «انجیل ثروت» نامیدند:

> غول‌های شرکتی نوپا و بانکداران و متحدان سیاسی‌شان ادعاهای اخلاقی تولیدگرایانه را آماج حمله‌ی خود قرار دادند و از دهه‌ی ۱۸۹۰ ایدئولوژی جدیدی را ارائه دادند که ادعا می‌کرد این سرمایه است که ثروت و رفاه را تولید می‌کند، نه کار. متحدان قدرتمند منافع شرکتی تلاش‌های هماهنگی برای انتقال پیام خود به مدرسه‌ها، دانشگاه‌ها، کلیساها و گروه‌های مدنی ترتیب دادند و ادعا می‌کردند: «تجارت مسائل بنیادین سیاسی و اخلاقی جامعه‌ی صنعتی را حل کرده است.» اندرو کارنگی، غول بزرگ فولاد، رهبر این کارزار فرهنگی بود. کارنگی

---

1. Protestantism
2. Dimitra Doukas
3. Paul Durrenberger
4. Andrew Carnegie

> **درباره‌ی چیزی که ما امروزه آن را مصرف‌گرایی می‌نامیم برای توده‌ها چنین استدلال می‌کرد: بهره‌وریِ سرمایه‌ی «متمرکز» تحت نظارت خردمندانه قیمت کالاها را چنان کاهش می‌دهد که کارگران فردا مانند پادشاهان گذشته زندگی کنند. او برای نخبه‌ها چنین استدلال می‌کرد که در پر قو خواباندن تهی‌دستان با پرداخت دستمزدهای بالا برای «رقابتی که در جریان است» خوب نیست.[۴۳]**

رواج مصرف‌گرایی با آغاز انقلاب مدیریتی هم‌زمان شد؛ انقلابی که در ابتدا به‌طور گسترده‌ای به دانش عمومی حمله کرد. جایی که روزگاری تسمه‌سازها و گاری‌سازها و خیاط‌ها، هرکدام با دانش سرّی خود، میراث‌دار سنتی پرافتخار بودند. شرکت‌های سازمان‌یافته‌ی بوروکراتیک و «مدیریت علمی» آن‌ها عملاً می‌خواستند تا جای ممکن کارگران را به بخشی از ماشین‌آلات تبدیل کنند، چراکه هر یک از حرکاتشان را شخص دیگری از پیش تعیین کرده بود.

حال این سؤال پیش می‌آید که چرا این کمپین تا این اندازه موفق است؟ نمی‌توان انکار کرد که در طول یک نسل «تولیدگرایی» جایش را به «مصرف‌گرایی» داده بود، چنان‌که هری بریورمن[1] می‌گوید: «موجد این وضعیت دیگر نه توانایی ساختن چیزها، بلکه صرفاً توانایی خرید آن‌هاست»[۴۴] و نظریه‌ی ارزش کار (که «انقلاب حاشیه‌ای» آن را از نظریه‌ی اقتصادی بیرون رانده بود) از فهم عامه‌ی مردم کنار گذاشته شد و امروزه احتمالاً فقط دانشجویان فرهیخته یا حلقه‌های کوچک مارکسیست‌های انقلابی این نظریه را می‌خوانند. در حال حاضر، اگر صحبت از «تولیدکنندگان ثروت» به میان آید، ذهن افراد به‌طور خودکار به‌سمت سرمایه‌دارها منعطف می‌شود، نه کارگرها.

این چرخشی تاریخی در آگاهی عمومی است. مسبب آن چیست؟ به نظرم دلیل اصلی در ضعف نسخه‌ی اصلی نظریه‌ی ارزش کار نهفته است. تمرکز این نظریه بر «تولید» بود؛ مفهومی که، چنان‌که پیش‌تر گفتیم، اساساً مفهومی مربوط به الهیات است و تعصب عمیق مردسالارانه‌ای در خود دارد. حتی در قرون وسطا، قدرت آسمان‌های مسیحی به‌شکل پیشه‌ور و صنعتگر ترسیم می‌شد[۴۵] و کار انسانی، که

---

1. Harry Braverman

همواره در درجه‌ی اول کاری مردانه تلقی می‌شد، به معنای درست‌کردن و ساختن چیزها و شاید بیرون‌آوردنشان از خاک بود درحالی‌که، «کار» زنان در ابتدا و به‌طور نمادین تولید بچه بود. بسیاری از کارهای واقعی زنان در این میان حذف می‌شدند. قطعاً افزایش شگفت‌انگیز و بی‌سابقه‌ی بهره‌وری در پی انقلاب صنعتی موجب شد تا بحث‌هایی درباره‌ی اهمیت نسبی ماشین‌آلات و افرادی که با آن‌ها کار می‌کنند به‌راه‌بیفتد و این بحث‌ها در سراسر قرن نوزدهم مرکز مباحثات اقتصادی و سیاسی بود.

اما حتی وقتی صحبت از کار در کارخانه به میان می‌آید، وضعیت بدتر می‌شود. غریزه‌ی ابتدایی بیشتر کارخانه‌داران اولیه این بود که اصلاً مردان را استخدام نکنند، بلکه زنان و کودکان را استخدام کنند. به‌هرحال، آن‌ها مطیع‌تر بودند، به‌ویژه زنان و بیشتر به کارهای یکنواخت و تکراری عادت داشتند. این رویه پیامدهای شدید و هولناکی را به‌دنبال داشت. در این شرایط، پیشه‌وران مذکر و سنتی وضعیت ناراحت‌کننده‌ای داشتند. نه‌تنها کارخانه‌داران جدید آن‌ها را از کار بیکار کردند، بلکه همسران و فرزندانشان، که زیر نظرشان کار می‌کردند، حالا نان‌آوران خانواده بودند. این موضوع بدون شک عاملی در به وجود آمدن موج ابتدایی تخریب ماشین‌آلات در زمان جنگ‌های ناپلئونی بود که لادیسم شهرت گرفت و به نظر می‌رسد که عنصر کلیدی در فرونشاندن این شورش مصالحه‌ای اجتماعی و تلویحی بوده که به‌موجب آن در وهله‌ی اول مردان بالغ در کارخانه‌ها به‌کار گرفته می‌شوند. این موضوع و این واقعیت که در قرن بعدی سازمان‌دهیِ کارگری بیشتر روی کارگران کارخانه تمرکز داشت (تا حدودی چون آن‌ها از همه راحت‌تر سازمان‌دهی می‌شدند) شرایط کنونی ما را به وجود آورد. اکنون اصطلاح «طبقه‌ی کارگر» بی‌درنگ تصویر مردانی لباس‌کارپوشیده و در حال جان‌کندن در خطوط تولید را به ذهن متبادر می‌کند و معمولاً شنیده می‌شود که روشنفکران باهوش طبقه‌ی متوسط می‌گویند که با کاهش کار کارخانه‌ها دیگر، برای مثال، در بریتانیا یا آمریکا، طبقه‌ی کارگری وجود نخواهد داشت؛ گویی واقعاً انسان‌واره‌هایی ساخته می‌شوند که اتوبوس‌هایشان را می‌رانند، پرچین‌هایشان را کوتاه می‌کنند، کابل‌هایشان را وصل می‌کنند و لگن زیر پای پدربزرگ‌ها و مادربزرگ‌هایشان را عوض می‌کنند.

درواقع، هرگز چنین نبود که همه‌ی کارگرها در کارخانه‌ها کار کنند. حتی در زمان

کارل مارکس یا چارلز دیکنز نیز محله‌های کارگری اغلب خدمتکارها، واکسی‌ها، رفتگرها، آشپزها، پرستارها، راننده‌تاکسی‌ها، معلم‌های مدارس، روسپی‌ها، سرایدارها و فروشندگان دوره‌گرد را در خود جای داده بودند تا کارگران معادن زغال‌سنگ، کارخانه‌های نساجی و ریخته‌گری‌ها را. آیا این کارهای آخری واقعاً «تولیدی»اند ؟ به چه معنا و برای چه کسی؟ چه کسی یک سوت را «تولید» می‌کند؟ به‌دلیل همین ابهامات است که وقتی افراد درباره‌ی ارزش صحبت می‌کنند، معمولاً برخی موضوعات کنار گذاشته می‌شوند. چنین روندی ممکن است چشممان را به روی این واقعیت ببندد که بیشتر کارهای طبقه‌ی کارگری چه به دست مردان انجام شوند چه به دست زنان درواقع، بیشتر شبیه به کارهایی‌اند که به‌طور کلیشه‌ای آن‌ها را مختص به زنان می‌پنداریم. این کارها عمدتاً شامل مراقبت از افراد، برآوردن نیازها و خواسته‌هایشان، توضیح‌دادن، اطمینان‌بخشیدن، پیش‌بینی آن‌چه رئیس می‌خواهد یا به آن فکر می‌کند، کنترل‌کردن، نگهداری از گیاهان، حیوانات و دستگاه‌ها و سایر وسایل‌اند تا چکش‌کاری، کنده‌کاری، بالاکشیدن اشیا یا برداشت محصولات.

این چشم‌بستن به روی واقعیت پیامدهایی را هم به‌دنبال دارد. بگذارید مثالی بزنم. در ۲۰۱۴، وقتی شهردار لندن گفت که ممکن است صد باجه‌ی بلیت‌فروشی متروی لندن بسته شوند و فروش بلیت از طریق دستگاه انجام گیرد، کارمندان حمل‌ونقل اعتصاب کردند. این اتفاق جرقه‌ی بحث‌هایی را روشن کرد که در فضای مجازی میان برخی از مارکسیست‌های محلی شکل گرفت با این موضوع که آیا کارگرانی که تهدید به اخراج شده‌اند «شغل چرندوپرند» داشتند یا نه. منطق ارائه‌شده از سوی برخی این بود که شغل برای سرمایه‌داری ارزش تولید می‌کرد، و سرمایه‌داران آشکارا گمان نمی‌کردند که این شغل‌ها ارزش زیاد یا کارکردی اجتماعی داشته باشند که حتی در صورت نبود سرمایه‌داری هم ضروری باشد. واضح است که این شغل‌ها ارزشی را تولید نمی‌کردند، زیرا در دوران کمونیسم حمل‌ونقل رایگان بود. من در این بحث شرکت داشتم و سرانجام هم‌سخنانم را به بخش‌نامه‌ی خود اعتصاب‌کنندگان با عنوان «راهنمای استفاده‌ی مسافرها از متروی آینده‌ی لندن[1]» ارجاع دادم. در آن بخش‌نامه آمده بود:

---

1. Advice to Passengers Using the Future London Underground

> **لطفاً پیش از سفر مطمئن شوید که با یازده خط و ۲۷۰ ایستگاه متروی لندن آشنایید... لطفاً مطمئن شوید که در مسیر سفر شما هیچ‌گونه تأخیر، حادثه، وضع اضطراری، برخورد یا روند تخلیه‌ی مسافر در جریان نیست. اگر ناتوان یا تهی‌دست‌اید یا تازه به لندن آمده‌اید، از مترو استفاده نکنید. لطفاً اگر خیلی پیر یا خیلی جوان هستید، سوار مترو نشوید. لطفاً هنگام سفر نگذارید کسی به شما آزار و اذیت برساند. لطفاً اموال یا فرزندان خود را گم نکنید. لطفاً به‌هیچ‌وجه به کمک نیاز نداشته باشید.**

ظاهراً هرگز به ذهن هواداران انقلاب پرولتاریا خطور نکرده بود که کار کارگران حمل‌ونقل را بررسی کنند. آن‌ها گویی در وضعیتی گرفتار شده بودند که بسیار شبیه به توصیف کلیشه‌ای جناح راست از کارمندان شهری به منزله‌ی بیکارهای پردرآمدی بود که از بودجه‌ی عمومی حقوق می‌گیرند تا لم دهند و استراحت کنند.

کاری که کارگران مترو انجام می‌دهند بسیار نزدیک به آن چیزی است که فمینیست‌ها آن را «کار مراقبتی» می‌نامند. کار مراقبتی بیشتر با کار پرستارها وجه مشترک دارد تا کار بنّاها. این کار و همچنین، ابعاد مراقبتی سایر شغل‌های طبقه‌ی کارگر، درست مانند کار مراقبتی بی‌مزد زنان، در توصیف‌هایمان از «اقتصاد» حذف می‌شوند. شاید بتوان چنین استدلال کرد که سنت‌های کار مراقبتی طبقه‌ی کارگر بریتانیا در فرهنگ عامه شناخته‌شده‌اند؛ فرهنگی محصول طبقه‌ی کارگر با همه‌ی اداها، رفتارها و آهنگ‌های ویژه‌ای که مردم طبقه‌ی کارگر به‌واسطه‌ی آن‌ها دیگران را شاد می‌کنند و در موسیقی بریتانیایی، کمدی بریتانیایی و ادبیات کودکان نمود پیدا می‌کند، اما این کار کاری ارزش‌آفرین شناخته نمی‌شود.

به‌طور کلی «کار مراقبتی» کاری است که معطوف به افراد دیگر است و همواره مستلزم نوعی تفسیر و همدلی و درک است. برخی ممکن است این نوع کار را اصلاً کار حساب نکنند؛ این صرفاً زندگی است یا زندگی خوب‌زیسته‌شده. انسان‌ها ذاتاً موجوداتی عاطفی‌اند. برای برقراری ارتباط با دیگران باید دائماً خود را جای آن‌ها بگذاریم و تلاش کنیم تا بفهمیم که دیگران چگونه فکر می‌کنند و چه احساسی

دارند و این معمولاً یعنی تا حدودی مراقبت کردن از آن‌ها. این عمل به‌ویژه زمانی به کار تبدیل می‌شود که تمامی این همدلی و یکی‌انگاریِ خیالی یک‌طرفه باشد. نکته‌ی کلیدی در کار مراقبتی به‌مثابه‌ی کالا نیست که بعضی افراد مراقبت می‌کنند و بعضی دیگر مراقبت نمی‌کنند، بلکه این است که بعضی افراد پول این «خدمات» را پرداخت می‌کنند (ببینید که چگونه این واژه‌ی فئودالی قدیمی هنوز پابرجاست و از میان نرفته است.) و نیازی نمی‌بینند که خودشان را درگیر این کار تفسیری کنند. این قاعده برای بنّا هم صادق است، اگر آن بنّا برای فرد دیگری کار کند، زیردستانش مدام باید برای فهمیدن فکر رئیس تلاش کنند، اما رئیس لازم نیست که چنین کاری را انجام دهد. به عقیده‌ی من، به همین دلیل است که مطالعات روان‌شناختی معمولاً نشان می‌دهند که افراد با پس‌زمینه‌ی کارگری در خواندن احساسات دیگران دقیق‌ترند و بیشتر همدلی و مراقبت می‌کنند تا افراد طبقه‌ی متوسط، چه برسد به افراد ثروتمند.[۴۶] مهارت درک احساسات دیگران تا حدودی به تأثیر آن چیزی برمی‌گردد که کار طبقه‌ی کارگر را تشکیل داده است. افراد ثروتمند نیازی ندارند که کار تفسیری را یاد بگیرند، زیرا برای انجام‌دادن این کار دیگران را استخدام می‌کنند. از سوی دیگر، کسانی که استخدام می‌شوند و باید خصلت درک دیدگاه دیگران را در خود تقویت کنند، تمایل دارند نسبت به آن‌ها توجه و مراقبت نشان داده شود.[۴۷]

بسیاری از اقتصاددانان فمینیست به این نکته اشاره کرده‌اند که به همین دلیل است که می‌توان همه‌ی کارها را کار مراقبتی در نظر گرفت. به مثال ابتدای فصل نگاه کنید، زیرا حتی اگر فردی پلی را می‌سازد در نهایت، به‌این علت است که به مردمی فکر می‌کند که دوست دارند از رودخانه عبور کنند. انسان‌ها وقتی درباره‌ی «ارزش اجتماعی» کار خود می‌اندیشند، به چنین چیزهایی فکر می‌کنند.[۴۸]

ارزشمند دانستن کار در درجه‌ی اول به این دلیل که «مولد» است، چنان‌که کارگر کارخانه نماد آن است، باعث آن دگرگونی جادویی می‌شود که به کمک آن ماشین‌ها و چای‌های کیسه‌ای و محصولات دارویی در کارخانه با همان «کار» جانکاه و رمزآلودی «تولید» شوند که می‌بینیم زنان طی آن بچه تولید می‌کنند. ارزشمند دانستن کار مولد موجب می‌شود که همه‌ی این‌ها در نظر افراد نامرئی شوند. همچنین،

کارخانه‌داران به‌سادگی ادعا می‌کنند که هیچ تفاوتی میان کارگران و ماشین‌آلاتی که کارگران با آن‌ها کار می‌کنند وجود ندارد. رشد آن‌چه «مدیریت علمی» نامیده شد به‌وضوح این کار را ساده‌تر کرد، اما اگر مثال الگووارهٔ «کارگر» در تصور عامیانه‌ی مردم به آشپز یا باغبان یا ماساژور اطلاق می‌شد چنین نبود.

***

امروزه بسیاری از اقتصاددانان نظریه‌ی ارزش کار را حاصل کنجکاوی در روزهای اول شکل‌گیری این رشته می‌دانند و اگر علاقه‌ی اصلی فرد درک الگوهای شکل‌گیری قیمت باشد، ابزارهای بهتری در دسترس او قرار دارند. اما برای جنبش کارگری و شاید برای انقلابی‌هایی مانند کارل مارکس این هرگز نکته‌ی اصلی نبود. نکته‌ی اصلی نکته‌ای فلسفی بود؛ بازشناسیِ این موضوع که جهانی که در آن سکونت داریم چیزی است که خودمان دسته‌جمعی آن را ساختیم و جامعه نامیدیم و می‌توانستیم آن را متفاوت‌تر از این بسازیم. این قاعده تقریباً درباره‌ی هر شیئی که در دسترسمان قرار دارد صادق است. هر یک را فردی تولید کرده یا پرورانده است؛ آن هم بر مبنای تصوری که از ما، خواسته‌ها و نیازهایمان داشته است. این قاعده حتی در مورد مفاهیم انتزاعی مانند «سرمایه‌داری»، «جامعه» یا «دولت» نیز صادق است. هر یک از این‌ها موجودات دارند، زیرا ما هر روز خلقشان می‌کنیم. جان هالووی[1]، که شاید شاعرترین مارکسیست معاصر باشد، زمانی پیشنهاد نوشتن کتابی را مطرح کرد با نام دست از ساختن سرمایه‌داری بردارید[2].[۲۹] او چنین مطرح کرده که اگرچه همگی طوری رفتار می‌کنیم گویی سرمایه‌داری غولی است که در برابرمان قد علم کرده درواقع، چیزی است که خودمان خلقش می‌کنیم. ما هر روز صبح از خواب بیدار می‌شویم و سرمایه‌داری را از نو خلق می‌کنیم. اگر روزی از خواب برخیزیم و ببینیم که همه تصمیم گرفته‌اند که چیز دیگری را خلق کنند، آنگاه دیگر سرمایه‌داری وجود نخواهد داشت و چیز دیگری جایش را می‌گیرد.

می‌توان گفت که این سؤال اصلی و شاید تنها سؤالِ همه‌ی نظریه‌های اجتماعی و اندیشه‌های انقلابی است. ما با هم جهانی را می‌سازیم که در آن سکونت داریم. حال اگر هر یک تلاش کنیم جهانی را مجسم کنیم که برای زندگی‌کردن آن را

---

1. John Holloway

2. *Stop Making Capitalism*

می‌پسندیم، چه کسی جهانی شبیه به جهان کنونی را پیشنهاد می‌دهد؟ همه‌ی ما جهان بهتری را تصور می‌کنیم. چرا نتوانیم همان را خلق کنیم؟ چرا متوقف‌کردن سرمایه‌داری این چنین غیرقابل‌تصور است؟ یا دولت؟ یا دست‌کم متوقف کردن خدمات‌دهندگان بد و کاغذبازی‌های بوروکراتیک آزاردهنده؟

نگاه‌کردن به کار به‌مثابه تولید باعث می‌شود تا چنین سؤالاتی را بپرسیم. بااین‌حال، مشخص نیست که آیا شیوه‌ای را برای پاسخ به سؤال هم به ما معرفی می‌کند یا نه. حال که درمی‌یابیم بخش زیادی از کارها تولیدی نیستند و مراقبتی‌اند و این‌که همواره حتی به‌ظاهر غیرشخصی‌ترین کارها هم ابعاد مراقبتی دارند، می‌توان پی برد که چرا خَلق جامعه‌ای متفاوت با قواعدی دیگر بسیار دشوار است. واقعیت این است که حتی اگر از شکل و شمایل دنیا خوشمان نیاید هم هدف آگاهانه‌ی بسیاری از اعمال ما، مولد یا غیرمولد، این است که با دیگران، و اغلب افراد بسیار خاص، خوش‌رفتاری کنیم. اعمال ما از ابعاد مراقبتی سرشار است، اما برای بسیاری از روابط مراقبتی لازم است تا جهان را کمابیش به همان شکل که می‌شناسیم رها کنیم. نوجوان‌های آرمان‌گرا از آرزوی ساختن جهانی بهتر دست می‌کشند و هنگامی که ازدواج می‌کنند و بچه‌دار می‌شوند و از دیگران، به‌خصوص مدتی طولانی، مراقبت می‌کنند درواقع، به‌تدریج توافق‌های زندگی بزرگسالی را می‌پذیرند و برای این‌که بتوانند از دیگران مراقبت کنند، لازم است که این جهان را به همین شکل قابل‌پیش‌بینی حفظ کنند. هیچ‌کس نمی‌تواند برای تحصیلات دانشگاهی فرزندش پول پس‌انداز کند، مگر این‌که مطمئن باشد بیست سال بعد هنوز هم دانشگاه وجود دارد. بنابراین، عشق به دیگران، انسان‌ها و حیوانات و مناظر مستلزم حفظ ساختارهای نهادی است؛ حتی اگر فرد از آن‌ها نفرت داشته باشد.

چگونه در قرن بیستم ارزش کار همچون شکلی از انضباط و ازخودگذشتگی روزبه‌روز بیشتر شد؟

ما دائماً شغل تولید می‌کنیم و دلیل آن این تصور نادرست است که

هر کس باید به‌نوعی خرحمالی کند، زیرا بر اساس نظریه‌ی داروینی مالتوس[1] باید حق وجودداشتن خود را توجیه کند.

باکمینستر فولر[2]

به‌هرحال، ضدحمله‌ی «انجیل ثروت» موفقیت‌آمیز بوده است و فرماندهان صنعت ابتدا در آمریکا و سپس در بقیه‌ی نقاط توانسته‌اند مردم را متقاعد کنند که آن‌ها، و نه افراد استخدام شده، خالقان واقعی رونق و رفاه‌اند. بااین‌حال، همین موفقیتشان مسئله‌ای اجتناب‌ناپذیر را به وجود آورده است. کارگران چگونه باید معنا و هدف کارشان را بیابند، وقتی عملاً به ربات تبدیل می‌شوند؟ وقتی به آن‌ها گفته‌اند که فقط کمی از ربات‌ها بهترند، اما باز هم از آن‌ها انتظار دارند که تمام زندگی‌شان را حول محور کار سروسامان دهند؟

پاسخ این سؤال واضح است و به این باور قدیمی بازمی‌گردد که کار شخصیت را شکل می‌دهد و این دقیقاً همان چیزی است که ظاهراً رخ داده است. می‌توان آن را احیای پیوریتانیسم نامید، اما همان‌طور که دیدیم، این باور به خیلی قبل‌تر بازمی‌گردد؛ یعنی به تلفیقی از آموزه‌ی مسیحی درباره‌ی نفرین حضرت آدم و این مفهوم اروپای شمالی که کار دستمزدی زیر نظر انضباط استاد تنها راه تبدیل‌شدن به یک بزرگسال واقعی است. به کمک این پیشینه‌ی تاریخی به‌راحتی می‌توانیم کارگران را تشویق کنیم که بیشتر کار کنند یا دست‌کم قبل از این‌که کار را راهی برای ثروت‌اندوزی یا کمک به دیگران ببینند، آن را شیوه‌ی تقویت انکار نفس[3] تلقی کنند؛ نوعی ریاضت‌کشیدن ملحدانه و قربانی‌کردن شادی و لذت که باعث می‌شود به انسان بالغی لایقِ سرگرمی‌های مصرف‌گرایانه تبدیل شوند.

بسیاری از پژوهش‌های معاصر این ارزیابی را تأیید می‌کنند. مردم اروپا یا آمریکا از منظر تاریخی شغل یا حرفه‌شان را چنین نمی‌بینند که باید به ابدیت پیوندشان بزنند. به گورستان سری بزنید؛ بیهوده است اگر به‌دنبال سنگ قبری بگردید که رویش نوشته باشند: «مکانیک دستگاه‌های بخار»، «معاون اجرایی رئیس»، «جنگلبان» و «کارمند». هنگام مرگ، جوهر وجود روح در زمین براساس عشقی مشاهده می‌شود

---

1. Malthus
2. Buckminster Fuller
3. self-abnegation

که از همسر و فرزندان یا ارتش کشورش گرفته یا به آن‌ها بخشیده است. این عشق هم شامل تعهد عاطفی عمیق و هم بخشیدن و گرفتن زندگی است. برعکس، وقتی که این افراد زنده بودند، احتمالاً اولین سؤالی که هر کسی موقع آشنایی از آن‌ها می‌پرسید این بود: «برای امرارمعاش چکار می‌کنی؟»

این موضوع همچنان ادامه دارد و مانند تناقضی سرسختانه باقی می‌ماند، زیرا قرار بود که «انجیل ثروت» و ظهور مصرف‌گرایی به‌دنبال آن همه‌چیز را تغییر دهد. دیگر وجود خودمان را نه به‌واسطه‌ی چیزهایی که تولید می‌کنیم، بلکه از طریق چیزهایی که مصرف می‌کنیم ابراز می‌کنیم: انواع لباس‌هایی که می‌پوشیم، موسیقی‌ای که گوش می‌کنیم، تیم ورزشی‌ای که دنبال می‌کنیم. به‌ویژه از دهه‌ی هفتاد به بعد، از هر فردی انتظار می‌رود که خود را در یکی از این دسته‌ها طبقه‌بندی کند برای مثال، خوره‌های علمی-تخیلی، دوستداران سگ‌ها، علاقه‌مندان به پینت‌بال، مصرف‌کنندگان حشیش یا هواداران شیکاگوبولز[۱] یا منچستریونایتد، اما قطعاً نه کارگران بندرگاه یا تحلیلگران خطرات بحران. از سویی دیگر، این هم درست است که بیشترمان ترجیح می‌دهیم تا خودمان را با چیزی غیر از شغلمان تعریف کنیم.[۵۰] بااین‌حال، افراد معمولاً به‌شکل متناقضی معتقدند که کار معنای اصلی زندگی است و بیکاری آثار مخرب روانی را به‌دنبال دارد.

در طول قرن بیستم، پژوهش‌ها و مطالعات و پیمایش‌ها و قوم‌شناسی‌های بسیار زیادی راجع به کار انجام شده است. کار درباره‌ی کارکردن خود به صنعت کوچکی تبدیل شده است. نتایجی که از این مجموعه‌ی پژوهشی به دست آمده به‌شکل زیر خلاصه می‌شوند (ظاهراً آن‌چه در ادامه می‌آید فقط با کمی انحراف در مورد کارگران یقه‌سفید و یقه‌آبی تقریباً در همه جای دنیا صادق است):

۱. بیشتر مردم حس بزرگ‌منشی و عزت‌نفس را برای امرارمعاش با کار به دست می‌آورند.
۲. بیشتر مردم از شغل خود متنفرند.

---

1. Chicago Bulls

این وضعیت را می‌توان «تناقض موجود در کار مدرن» نامید. کل رشته‌ی جامعه‌شناسی کار به روابط صنعتی اشاره نمی‌کند، بلکه عمدتاً به تلاش برای فهم این موضوع می‌پردازد که چگونه این دو هم‌زمان صادق‌اند. در ۱۹۸۷ ال جینی[1] و تری سالیوان[2]، دو اندیشمند در این رشته، چنین می‌گویند:

> در بیش از یک‌صد مطالعه‌ی انجام‌شده طی ۲۵ سال اخیر، کارگران معمولاً کارشان را از نظر فیزیکی خسته‌کننده و کسل‌کننده، و از نظر روانی خردکننده، و به‌لحاظ شخصی تحقیرکننده و بی‌اهمیت می‌دانند. [اما در عین حال] می‌خواهند که کار کنند، زیرا تا حدودی به این مسئله آگاه‌اند که کار نقش روانی بسیار مهم و شاید بی‌همتایی در شکل‌گیری شخصیت انسان ایفا می‌کند. کار فقط راهی برای امرارمعاش نیست، بلکه یکی از اساسی‌ترین عوامل دخیل در زندگی درونی انسان است... محروم‌شدن از کار صرفاً محروم‌شدن از چیزهایی نیست که با کارکردن می‌توان خرید، بلکه بسیار فراتر از آن محروم‌شدن از توانایی معنی‌دادن و احترام‌گذاشتن به خود است.[۵۱]

جینی پس از سال‌ها تحقیق درباره‌ی این موضوع، به این نتیجه رسید که دیگر کار کمتر از قبل راهی برای رسیدن به هدف تلقی می‌شود. کار راهی برای به دست آوردن منابع و تجربه‌هایی است که امکان پیگیری ارزش‌ها را فراهم می‌کنند (چنان‌که گفتم ارزش‌هایی به‌غیراز اقتصاد مانند خانواده، سیاست، اجتماع، فرهنگ، دین)، و هرچه بیشتر به کار به چشم نهایت نگریسته می‌شود. بااین‌حال، هدفی بود که بیشتر مردم آن را زیان‌بخش، تحقیرکننده و رنج‌آور می‌دانستند.

چگونه می‌توان این دو را با هم آشتی داد؟ شاید یک راه این باشد که به بحث مطرح‌شده در فصل ۳ بازگردیم و به این نکته توجه کنیم که انسان‌ها اساساً مجموعه‌ای از هدف‌ها هستند و به‌سختی می‌توان گفت که بی‌هیچ هدفی زندگی می‌کنند. مطمئناً حقیقتی در این نهفته است. همه‌ی ما به‌نوعی وضعیت یک

---

1. Al Gini

2. Terry Sullivan

زندانی را داریم که ترجیح می‌دهد در رخت‌شویی زندان کار کند تا این‌که تمام روز در سلول بنشیند و به تلویزیون نگاه کند. اما احتمالی که جامعه‌شناس‌ها عموماً نادیده می‌گیرند این است که اگر کار نوعی ازخودگذشتگی و انکار نفس است، پس این ناخوشایندی کار مدرن چیزی است که موجب می‌شود تا آن را فی‌نفسه هدف ببینیم. به کارلایل بازگردیم: کار باید سخت باشد، عذاب کار همان چیزی است که «شخصیت آدمی را می‌سازد».

به‌بیان‌دیگر، کارگران احساس عزت و بزرگ‌منشی می‌کنند، زیرا از شغل خود نفرت دارند.

چنان‌که کلمنت به این نتیجه رسیده بود، این نگرشی است که در دوروبرمان و تلویحاً در صحبت‌های کوتاه محل کار در جریان است. «تأکید برای ارزش‌گذاری خود و دیگران بر این اساس که چقدر کاری را که دوست نداریم سخت انجام می‌دهیم... کار دستمزدی اگر جسم و جانمان را نابود نکند، دست‌کم امکان زندگی خوب را از ما می‌گیرد.» مطمئناً این وضعیت در میان کارمندان اداری طبقه‌ی متوسط مانند کلمنت رایج‌تر است تا در بین کارگران مهاجر مزرعه‌های کشاورزی، متصدیان پارکینگ‌ها یا آشپزهای رستوران‌های آسان‌پز. اما حتی در محیط‌های طبقه‌ی کارگری هم این نگرش از طریق نقیضش قابل‌مشاهده است، چون حتی افرادی که حس نمی‌کنند مجبورند با لاف‌زدن هرروزه درباره‌ی حجم کارِ زیادشان به وجودشان اعتبار ببخشند نیز معتقدند افرادی که اصلاً کار نمی‌کنند لایق زندگی نیستند.

در آمریکا، کلیشه‌هایی درباره‌ی تهی‌دستان تنبل و نالایق با نژادپرستی گره خورده است. نسل‌های مهاجر یاد گرفته‌اند که چگونه «آمریکایی سخت‌کوشی» باشند، به‌این‌ترتیب که به آن‌ها آموزش داده‌اند که از بی‌انضباطی فرضی نوادگان برده‌ها متنفر باشند درست همان‌طور که به کارگران ژاپنی آموزش داده‌اند که از کره‌ای‌ها متنفر باشند و به کارگران انگلیسی یاد داده‌اند که نسبت به ایرلندی‌ها احساس انزجار کنند.[۵۲] امروزه معمولاً از رسانه‌های جریان اصلی انتظار می‌رود که موشکافانه‌تر عمل کنند، اما آوای دهل توهین به تهی‌دست‌ها، بیکارها و به‌ویژه افرادی که تحت پوشش امداد دولتی‌اند به گوش می‌رسد. ظاهراً بسیاری از مردم

این منطق اساسی اخلاق‌گرایان معاصر را می‌پذیرند که جامعه از سوی افرادی محاصره شده است که چیزها را در ازای هیچ می‌خواهند، تهی دستان عمدتاً به این دلیل تهی‌دست‌اند که اراده و انضباط لازم برای کار کردن را ندارند، فقط افرادی که کاری را دوست ندارند اما زیر نظر استادی سخت‌گیر خوب انجامش می‌دهند شایسته‌ی احترام و توجه دیگر شهروندان‌اند. درنتیجه، عنصر سادومازوخیستی کار، که در فصل ۴ شرح داده شد، به‌جای این‌که عارضه‌ی جانبی مهیب اما قابل‌پیش‌بینیِ زنجیره‌های فرمانِ از بالا به پایین در محل کار باشد، در اعتبار بخشیدن به موجودیت کار نقش مهمی را ایفا می‌کند. رنج‌بردن به نشان شهروندی اقتصادی تبدیل شده است و چندان تفاوتی با آدرس خانه ندارد و بدون آن حق نداریم که ادعای دیگری داشته باشیم.

حالا یک دور کامل به دور دایره چرخیده‌ایم و به جایی رسیده‌ایم که از آن شروع کرده‌ایم، اما دیگر بستر تاریخی کار را خوب درک می‌کنیم. امروزه شغل‌های چرندوپرند به‌وفور تکثیر می‌شوند زیرا ماهیت عجیب فئودالیسم مدیریتی بر اقتصادهای ثروتمند، و تا حد زیادی بر همه‌ی اقتصادها، مسلط شده است. آن‌ها باعث بدبختی انسان می‌شوند، زیرا خوشبختی انسان همیشه در گرو این است که تأثیراتی بر جهان بگذارد یعنی این‌که بسیاری از مردم وقتی از کارشان حرف می‌زنند ارزش اجتماعی در بیانشان ابراز شود. درعین‌حال، می‌دانند که هرچه ارزش اجتماعی کاری بیشتر باشد، احتمالاً حقوقش کمتر است. آن‌ها مانند آنی در معرض دو انتخاب قرار دارند: کاری مفید و مثمر ثمر انجام دهند، مانند مراقبت از فرزندان، اما با این توضیح که رضایت حاصل از این کار پاداششان محسوب می‌شود و پرداخت قبض‌هایشان بر عهده‌ی خودشان است؛ یا این‌که بپذیرند کار بی‌ارزش و خوارکننده‌ای را انجام دهند که ذهن و جسمشان را بی‌هیچ دلیل خاصی ویران می‌کند و عمیقاً باور داشته باشند که اگر کسی، با هدف یا بی‌هدف، کاری انجام ندهد که ذهن و جسمش را ویران کند، دلیلی برای زندگی‌کردن نخواهد داشت.

شاید باید حرف آخر را از زبان کارلایل بشنویم که در تجلیلش از کار فصلی را گنجانده است که سراسر انتقاداتی تلخ و زخم‌زبانی عجیب‌وغریب نسبت به شادی

است. او به آموزه‌های مفید افرادی مانند جرمی بنتام[1] واکنش نشان می‌دهد که معتقد بودند لذت انسان را می‌توان دقیقاً مقدارسنجی کرد و بنابراین، اخلاق به این محاسبه فروکاسته می‌شود که چه چیز «بیشترین شادی را برای بیشترین افراد» فراهم می‌کند.[۵۳] کارلایل مخالف بود و باور داشت که شادی مفهومی فرومایه است: «تنها شکلی از شادی که مرد دلیر همیشه خود را به‌زحمت می‌اندازد و به آن تمایل دارد شادی کافی برای انجام‌دادن کار است. به‌هرحال، تنها ناراحتی مرد این است که نمی‌تواند کار کند و به سرنوشت بشری‌اش تحقق ببخشد.»[۵۴]

بنتام و مطلوبیت‌گراهایی که برای زندگی هیچ هدفی جز لذت‌جویی قائل نیستند نیاکان فلسفی مصرف‌گرایی مدرن به‌حساب می‌آیند که همچنان با نظریه‌ی اقتصادی «مطلوبیت» توجیه می‌شود. اما دیدگاه کارلایل درواقع، نفی نظریه‌ی بنتام نیست یا اگر چنین است، فقط در معنای دیالکتیکی آن است؛ یعنی این دو نظریه‌ی آشکارا متضاد برای همیشه با هم در جدل می‌مانند، و هواداران آن‌ها غافل‌اند که در خلال نزاعشان وحدت برتری شکل می‌گیرد که بدون هر دوی آن‌ها ممکن نیست. این باور که آن‌چه در نهایت، به انسان انگیزه‌ی زندگی می‌دهد همواره دستیابی به ثروت، قدرت، آرامش و لذت است که با آموزه‌ی کار به‌مثابه ازخودگذشتگی تکمیل می‌شود؛ کار پدیده‌ای ارزشمند تلقی می‌شود دقیقاً به این دلیل که مکانی برای بدبختی، آزارگری، پوچی و ناامیدی است.

«تمامی شغل‌ها، حتی پنبه‌ریسی، شریف‌اند؛ نَفْس کار به‌تنهایی شریف است. این نکته قبلاً در این‌جا گفته شده است و یک بار دیگر هم بر آن تأکید می‌شود. درعین‌حال، بزرگ‌منشی پردردسر است. زندگی برای هیچ مردی راحت نیست... والاترین مذهب ما عبادت اندوه است. به پسر آدم تاج بزرگ‌منشی نمی‌دهند، بلکه تاجی از خار بر سرش می‌گذارند!»[۵۵]

1. Jeremy Bentham

فصل ۷

پیامدهای سیاسی شغل‌های چرندوپرند چیست و آیا برای بهبود وضعیت کنونی می‌توان کاری کرد؟

به نظرم غریزه‌ی زنده نگه‌داشتن شغل‌های بیهوده در اصل ترس از توده‌هاست. توده‌ها حیوانات سطح پایینی هستند که اگر اوقات فراغت داشته باشند، خطرناک می‌شوند. بهتر است که مشغول نگهشان داریم تا وقت فکرکردن نداشته باشند.

جورج اورول، آس‌وپاس‌ها در پاریس و لندن[1]

کسی که برنامه‌ی کاری‌اش را بر مبنای حفظ قدرت سرمایه‌ی مالی طراحی کرده باشد بعید است که بتواند کار بهتری انجام دهد. کارگران مولد واقعی بی‌رحمانه تحت فشار و استثمارند. افراد باقیمانده هم قشری از قربانیان بیکار و تحقیرشده‌اند و هم قشر گسترده‌تری که پول می‌گیرند تا کاری انجام ندهند و در موقعیت‌هایی قرار گرفته‌اند که برای هماهنگ‌کردنشان با دیدگاه‌ها و حساسیت‌های طبقه‌ی حاکم، به‌ویژه تجسم مالی آن، طراحی شده است (مدیران، رئیسان و ...)، اما هم‌زمان نوعی ناخشنودی روبه افزایش بر ضد افرادی در حال ظهور است که کارشان ارزش اجتماعی واضح و غیرقابل‌انکاری دارد.

از مقاله‌ی «در باب شغل‌های چرندوپرند»

مایلم این کتاب را با صحبت از عقایدی درباره‌ی پیامدهای سیاسی وضعیت فعلی

---

1. *Down and Out in Paris and London*

کار و ارائه‌ی پیشنهادی برای برون‌رفت احتمالی از آن تمام کنم. در دو فصل گذشته، آن دسته از نیروهای اقتصادی را توصیف کردم که باعث افزایش شغل‌های چرندوپرند می‌شوند (چیزی که نامش را فئودالیسم مدیریتی گذاشتم) و نظام عالم موجود که شیوه‌ای همه‌جانبه برای تصور جایگاه انسان در جهان هستی است و باعث می‌شود تا این آرایش را تحمل کنیم. هرچه بیشتر اقتصاد صرفاً به موضوعی برای توزیع غنائم تبدیل شود، ناکارآمدی و زنجیره‌های غیرضروری فرمان بیشتر معنا پیدا می‌کنند، زیرا این دو بهترین اشکال سازمان‌دهی غنائم‌اند. هرچقدر ارزش کار در تولید چیزها یا منفعت‌رساندن به دیگران کمتر نهفته شده باشد، کار در وهله‌ی اول بیشتر نوعی ازخودگذشتگی ارزشمند تلقی می‌شود و این یعنی هر چیزی که از طاقت‌فرسا بودن کار بکاهد و به لذتش بیفزاید (حتی حس رضایت از این‌که بفهمیم کار برای دیگران سودمند است) ارزش کار را پایین می‌آورد و سطوح پایین‌تر دستمزد را توجیه می‌کند.

همه‌ی این تعبیرها به‌شدت گمراه‌کننده‌اند.

به یک معنا، ادعای منتقدان چندان بیراه نیست که ما مصرف‌گرایی را به فراغت ترجیح داده‌ایم و برای همین در هفته پانزده ساعت کارکردن را قبول نمی‌کنیم. آن‌ها فقط سازوکار را اشتباه گرفته‌اند. ما بیشتر کار نمی‌کنیم، چون تمام وقتمان صرف ساختن دستگاه پلی‌استیشن یا سرو یک سوشی اضافه‌تر می‌شود. صنعت روزبه‌روز ماشینی‌تر می‌شود و بخش خدمات واقعی تقریباً ۲۰درصد از کل شغل‌ها را تشکیل می‌دهد. در عوض، ما دیالکتیک سادومازوخیستی عجیب‌وغریبی را به وجود آورده‌ایم که به‌سبب آن رنج حاصل از کار تنها توجیه ممکن برای لذت‌های مصرف‌گرایانه‌ی پنهانی‌مان است و درعین‌حال شغل‌هایمان بیشتر و بیشتر وجود بیدارمان را از بین می‌برند و این یعنی ما «زندگیِ» پرنازونعمتی نداریم، همان‌طور که کتی ویکس[1] به‌اختصار توضیح می‌دهد، ما فقط برای لذت‌های مصرف‌گرایانه‌ی پنهانی‌مان وقت داریم. تمام روز را درکافه‌نشستن و بحث‌سیاسی‌کردن یا پشت سر دوستی درباره‌ی روابط عشقی چندنفره‌اش صحبت‌کردن وقت‌گیر است (دقیقاً تمام روز). از سوی دیگر، دمبل‌زدن، شرکت در کلاس یوگای باشگاه محله، سفارش غذا از رستورانی بیرون‌بر،

1. Kathi Weeks

تماشای قسمتی از سریال بازی تاج‌وتخت یا خرید کِرِم دست یا لوازم الکتریکی مصرفی همگی می‌توانند جانشین بازه‌های زمانی پیش‌بینی‌شده‌ی مجزایی شوند که فرد احتمالاً بین حجم زیاد کاری یا پس از اتمام ساعت کاری‌اش در اختیار دارد. تمام آن‌ها مثال‌هایی هستند که نامشان را «مصرف‌گرایی تعدیل‌کننده» گذاشته‌ام و با انجام‌دادنشان می‌توانیم تأثیرات نداشتن زندگی به‌دردبخور را تعدیل کنیم.

در باب این‌که چگونه برقراری تعادل میان ناخشنودی‌ها از فرهنگ سیاسی فئودالیسم مدیریتی محافظت می‌کند

> وقتی صحبت می‌کردم و رأی‌دهندگان روی تکه‌سفال‌هایشان می‌نوشتند [تا تعیین کنند کدام سیاستمدار شهر برکنار می‌شود]، مردی بی‌سواد و دهاتی تکه‌سفالش را به آریستید[1]، که گمان می‌کرد شهروندی عادی است، داد و از او خواست تا نام آریستید را به رویش بنویسد. آریستید متحیر شد و از مرد بی‌سواد پرسید که آریستید چه کار ناروایی انجام داده است. مرد جواب داد: «هیچ کار، من حتی نمی‌شناسمش، اما خسته شده‌ام از این‌که همه می‌گویند "عادل" است.» آریستید هیچ پاسخی نداشت و نام خود را روی تکه‌سفال مرد نوشت و به او پس داد.

پلوتارک[2]، زندگی‌نامه‌ی آریستید عادل[3]

بی‌تردید، دارم در مورد مسئله‌ای که ذهنم را مشغول کرده است بزرگ‌نمایی می‌کنم. در جوامع مصرفی مردم، حتی افراد دارای شغل‌های چرندوپرند به نوعی زندگی می‌کنند، گرچه ممکن است برای فردی این سؤال ایجاد شود که واقعاً این نوع زندگی‌ها در درازمدت چقدر دوام می‌آورند، زیرا قشری که با احتمال بیشتری در دام شغل‌های چرندوپرند گرفتار می‌شوند احتمالاً بیشتر هم به افسردگی بالینی یا سایر اَشکال بیماری‌های روحی دچار می‌شوند و در از نو ساختن خود ناکام می‌مانند. به

1. Aristides
2. Plutarch
3. *Life of Aristides the Just*

نظرم این موضوع دست‌کم قابل‌بحث است و این حدس و گمان‌ها فقط با پژوهش تجربی تأیید می‌شوند.

حتی اگر مشخص شود که هیچ یک از این‌ها مشکل نیستند، بازهم این موضوع ناگزیر است. این ترتیبات کاری نوعی دیدگاه سیاسی آکنده از نفرت و ناخشنودی را رواج می‌دهند. افرادِ در تکاپو و بیکار از کارمندها دل خوشی ندارند. کارمندها ترغیب می‌شوند که از تهی‌دستان و بیکارها بدشان بیاید و مدام به آن‌ها بگویند که گدا و مفت‌خورند. افراد گرفتارشده در دام شغل‌های چرندوپرند از کارکنان مولد و سودمند بدشان می‌آید، و آن‌هایی که کار مولد و سودمند می‌کنند اما حقوقشان کم است، تحقیر می‌شوند و هیچ‌کس از آن‌ها قدردانی نمی‌کند و از افرادی خشمگین‌اند که شغل‌های انحصاری انگشت‌شماری را در اختیار دارند که هم کاری مفید، والا و پرزرق‌وبرق و هم پردرآمد است و از این افراد با نام «نخبگان لیبرال» یاد می‌کنند. اما همگی در نفرت از یک طبقه‌ی سیاسی با هم متحدند که (به‌درستی) به نظرشان فاسد است. طبقه‌ی سیاسی نیز به‌نوبه‌ی خود دیگر اشکال خالی از نفرت را بسیار راحت‌طلب می‌بیند تا توجه را از سمت خودش منحرف کند.

برخی از این اشکال ناخشنودی آشنایند و خواننده فوراً آن‌ها را می‌شناسد. در مورد بعضی از آن‌ها کمتر بحث شده و ممکن است در ابتدا گیج‌کننده به نظر بیایند. به‌سادگی قابل‌تصور است که افراد شاغل در کارخانه‌ی چای فرانسوی از دسته‌ی مدیران میانی بی‌مصرف جدیدی که بالای سرشان گذاشته‌اند بدشان بیاید (حتی قبل از این‌که این مدیران میانی همه‌شان را اخراج کنند)، ولی معلوم نیست که چرا مدیران میانی از کارگران کارخانه بدشان می‌آید. بااین‌حال، گاهی مدیران میانی و حتی دستیارهایشان به‌وضوح از کارگران بدشان می‌آید. علت ساده‌اش این است که کارگران دلیل موجهی برای افتخارکردن به کارشان دارند. در توجیه دستمزد کم این کارگران حسادت نقش مهمی را ایفا می‌کند.

راجع به پدیده‌ی حسادت اخلاقی هنوز نظریه‌پردازی نشده است و به نظرم تابه‌حال کسی کتابی دراین‌باره ننوشته است. بااین‌حال، عنصری بسیار مهم در امور انسانی است. منظورم از «حسادت اخلاقی» حس حسادت و ناخشنودی نسبت به شخصی دیگر است، ولی علتش ثروت، استعداد یا خوش‌اقبال‌بودن فرد نیست،

بلکه استانداردهای اخلاقی آن فرد والاتر از فرد حسود است. به نظر فرد حسود، موضوع اساسی این است: «آن شخص به چه جرئتی ادعا می‌کند که از من بهتر است (با رفتارکردن به شیوه‌ای که اقرار می‌کنم از رفتار من بهتر است)؟» اولین بار در کالج با این رفتار مواجه شدم، وقتی دوست چپ‌گرایم گفت که دیگر برای یکی از کنشگران شناخته‌شده احترام قائل نیست، چون فهمیده است که او برای همسر سابق و فرزندش در نیویورک آپارتمانی گران‌قیمت گرفته است. می‌گفت: «چقدر ریاکارانه! می‌توانست این پول را به تهی‌دست‌ها بدهد!» وقتی به او گفتم که این شخص تقریباً همه‌ی پولش را به تهی‌دست‌ها داده است، او هیچ واکنشی نشان نداد. همچنین، وقتی گفتم که خودش هم وضعش بد نیست اما هیچ کمکی به تهی‌دست‌ها نمی‌کند، به او برخورد و ارتباطش را با من قطع کرد. بارها با چنین رفتاری مواجه شده‌ام. در اجتماعی که افراد می‌خواهند با ساده‌لوحی و کارهای اشتباه نابسامانی‌های اجتماعی را برطرف کنند، هر کس که به‌نحوی مثال‌زدنی ارزش‌های مشترک را مد نظر داشته باشد تهدید محسوب می‌شود. رفتار به‌ظاهرخوب (جدیداً به «فضیلت‌فروشی» معروف شده است) معمولاً چالشی اخلاقی شمرده می‌شود. مهم نیست فرد مذکور چقدر فروتن و بی‌ادعا باشد؛ درواقع، این ممکن است کار را بدتر هم بکند چون برای افرادی که چندان فروتن نیستند خودِ تواضع هم چالشی اخلاقی تلقی می‌شود.

این نوع حسادت اخلاقی میان اجتماعات کنشگری یا مذهبی رایج است. افزون بر این، به نظرم در سیاست‌های شکل‌گرفته راجع به کار هم به‌شکلی ظریف‌تر در جریان است. همان‌طور که خشم نسبت به مهاجرها اغلب هم‌زمان شامل این دو اتهام است که تازه‌واردها خیلی زیاد و خیلی کم کار می‌کنند، ناخشنودی از تهی‌دست‌ها هم هم‌زمان بر دو گروه متمرکز است: هم افرادی که کار نمی‌کنند، چون تصور می‌شود که تنبل‌اند و هم آن‌هایی که کار می‌کنند (به‌جز آن‌هایی که به انجام کار رفاهی[1] وادار می‌شوند)، چون دست‌کم کار چرندوپرند نمی‌کنند. برای مثال، چرا محافظه‌کاران موفق شده‌اند تا نوعی ناخشنودی عمومی نسبت به اتحادیه‌ی بیمارستان‌ها یا

---

۱. طرحی دولتی که براساس آن، افرادی که از دولت کمک رفاهی دریافت می‌کنند (در صورت داشتن توانایی جسمی) باید در بخش خدمات عمومی مشغول به کار شوند. ـم.

کارگران صنعت خودرو را برانگیزانند؟ در طرح نجات صنعت مالی ۲۰۰۸، بااینکه بر ضد پاداش‌های میلیون‌دلاری بانکداران اعتراض عمومی وجود داشت، هیچ‌گونه تحریم واقعی اعمال نشد. اما نجات مالی صنعت خودرو با تحریم‌هایی همراه بود؛ تحریم کارگران خط مونتاژ. آن‌ها به‌دلیل داشتن قراردادهای اتحادیه‌ای که به آن‌ها طرح‌های سخاوتمندانه‌ی سلامت و بازنشستگی، مرخصی و ساعتی ۲۸ دلار حقوق اعطا می‌کرد به‌طور گسترده‌ای محکوم شدند و به‌ناچار از مزایایشان صرف نظر کردند. افرادی که این مشکلات را ایجاد کرده بودند کارکنان دفترهای مالی همان شرکت‌ها بودند (البته اگر بی‌کار نمی‌نشستند و کاری می‌کردند) و انتظار نمی‌رفت که جان‌فشانی‌های مشابهی انجام دهند. چنان‌که روزنامه‌ای محلی این‌طور روایت می‌کند:

> **بعد از نجات مالی بانک‌ها در فوریه، شاهد نجات مالی شرکت‌های خودروسازی بودیم و پیش‌بینی می‌شود که برای رسیدن مجدد به سوددهی باید هزاران موقعیت شغلی از میان برداشته شوند. مدت‌ها حسادتی نسبت به امنیت شغلی و مزایای سلامت کارگران خودروسازی وجود داشت و حالا آن‌ها سپر بلا شده بودند. وقتی شهرهای تولیدی ایالت میشیگان که زمانی افتخارآمیز بودند تعطیل شدند، مفسران رادیویی راست گرا گفتند که کارگران فقط دسرهایشان را می‌خوردند.**[۱]

اولین دلیلی که کارگران خودروسازی آمریکایی نسبت به سایر کارگران یقه‌آبی چنین برنامه‌های نسبتاً سخاوتمندانه‌ای داشتند این بود که این کارگران از نقشی بسیار حیاتی در تولید چیزی که واقعاً موردنیاز همشهریانشان بود برخوردار بودند؛ چیزی که از نظر فرهنگی هم مهم شناخته می‌شد (و درواقع، در حسی دخیل بود که هر آمریکایی نسبت به خودش داشت).[۲] به‌سختی می‌توان نادیده گرفت که این دقیقاً دلیل خشم دیگران بود. «آن‌ها ماشین می‌سازند! همین برایشان کافی نیست؟ من باید تمام روز را بنشینم و فرم‌های به‌دردنخور پر کنم و این حرامزاده‌ها برای گرفتن

طرح دندان‌پزشکی یا دو هفته مرخصی برای این‌که فرزندانشان را به پارک ملی گرند کنیون[1] و کولوسئوم[2] ببرند تهدید به اعتصاب می‌کنند؟»

خصومت توصیف‌ناپذیری که در آمریکا نسبت به معلمان مدارس ابتدایی و راهنمایی وجود دارد نیز کاملاً مشابه همین است، معلمان مدرسه همان افرادی هستند که با آگاهی کامل از حقوق کم و شرایط استرس‌زا این حرفه از نظر اجتماعی مهم و شریف را انتخاب می‌کنند. فرد معلم می‌شود تا تأثیر مثبتی بر زندگی دیگران بگذارد. (چنان‌که در یکی از آگهی‌های استخدام متروی نیویورک آمده بود: «هیچ‌کس بیست سال بعد با نمایندگان مطالبات بیمه تماس نمی‌گیرد تا برای اشتیاقشان به کار از آن‌ها تشکر کند.») بااین‌حال، ظاهراً این همان عاملی است که باعث می‌شود تا در چشم افرادی که آن‌ها را حرّافانی فاسد و حق‌به‌جانب با حقوق بسیار بالا و پیرو انسان‌گرایی ضدآمریکایی و سکولار می‌دانند هدف خوبی برای انتقاد باشند. می‌توان فهمید که چرا فعالان جمهوری‌خواه به اتحادیه‌های معلمان حمله می‌کنند. اتحادیه‌های معلمان یکی از حامیان اصلی حزب دموکرات و شامل معلم‌ها و مدیران مدرسه‌اند که این مدیران، مسئول بسیاری از سیاست‌های خلاف نظر جمهوری‌خواهان هستند. پس چرا روی آن‌ها متمرکز نشویم؟ برای آن‌ها بسیار ساده‌تر بود که به‌جای ناسزاگفتن به معلمان، مدیران مدرسه را انگل‌هایی با دستمزد بسیار بالا بدانند. الی هوروویتز[3] می‌گوید:

> **نکته‌ی قابل‌توجه این است که جمهوری‌خواهان و سایر محافظه‌کارها ابتدا اعتراضشان را به مدیران مدارس نشان دادند، اما بعد از اعتراض دست کشیدند. صدایشان (که ابتدا ملایم بود) تقریباً به‌محض شروع مذاکره به‌تدریج کم و قطع شد. در آخر، مشخص شد که خود معلمان اهداف سیاسی مؤثرتری هستند، حتی اگر کارهای ارزشمندتری انجام می‌دهند.[۳]**

به نظرم فقط می‌توان گفت که این حالت حسادت اخلاقی است. به نظر آن‌ها

---

1. Grand Canyon 2. Colosseum 3. Eli Horowitz

معلم‌ها فقط از روی خودنمایی خودشان را فداکار و خیرخواه نشان می‌دهند و می‌خواهند آن کسی باشند که بیست سال بعد به آن‌ها زنگ بزنند و بگویند: «برای تمام کارهایی که برایم کرده‌اید ممنونم.» اتحادیه تشکیل‌دادن، تهدید به اعتصاب و درخواست شرایط کاری بهتر از سوی این افراد اغلب ریاکاری تلقی می‌شود.

***

استثنای مهم این قاعده این است که وقتی کسی به‌دنبال شغل مفید و باارزش با حقوق و مزایای مکفی می‌گردد، ابژه‌ای مشروع برای ناخشنودی است. این قاعده برای سربازان یا افرادی که مستقیماً برای ارتش کار می‌کنند صادق نیست و برعکس هرگز نباید کسی از سربازان برنجد یا از آن‌ها انتقاد کند.

قبلاً درباره‌ی این استثنای عجیب‌وغریب نوشته‌ام، اما بد نیست دوباره کمی آن را مرور کنیم، زیرا به نظرم فهم پوپولیسم جناح راست بدون توجه به این بحث غیرممکن است.[۴] اجازه بدهید که دوباره به آمریکا بپردازم، چون با آن آشناترم (اگرچه مطمئنم که این استدلال در خطوط کلی‌اش در هر مکانی، از برزیل گرفته تا ژاپن، کاربرد دارد). به نظر پوپولیست‌های راست‌گرا، کارمندان ارتش به‌طور خاص بهترین انسان‌ها هستند. باید «از نیروها حمایت کرد» و این حکمی مطلق است و هر کس به هر طریقی بخواهد که درباره‌ی آن مصالحه کند خائن محض است. در مقابل، روشنفکران و اندیشمندان بدترین انسان‌ها هستند. برای مثال، بیشتر محافظه‌کاران طبقه‌ی کارگر از مدیران شرکت‌ها خوششان نمی‌آید، اما معمولاً حس انزجار خاصی نسبت به آن‌ها ندارند. آن‌ها از «نخبگان لیبرال» واقعاً نفرت دارند (که به شاخه‌های متعددی تقسیم می‌شوند: «نخبگان هالیوودی»، «سردمداران روزنامه‌نگاری»، «وکلای رده‌بالا» یا «نخبگان عرصه‌ی پزشکی») که در شهرهای بزرگ ساحلی زندگی می‌کنند، تلویزیون یا رادیوی ملّی را دنبال می‌کنند و حتی فراتر از آن، ممکن است در تولید یا حضور در آن‌ها نقش داشته باشند. به نظرم دو ادراک پشت این ناخشنودی نهفته است: ۱. این‌که طبقه‌ی کارگر معمولی را مشتی غارنشین غیرمتمدن می‌بینند و ۲. این‌که نخبه‌ها طبقه‌ای بسته را تشکیل می‌دهند و بچه‌های طبقه‌ی کارگر با دشواری بیشتری نسبت به طبقه‌ی سرمایه‌داران واقعی وارد آن می‌شوند.

هر دوی این تصورها تا حد زیادی دقیق‌اند. اگر مبنای قضاوتمان را واکنش به

انتخاب‌شدن دونالد ترامپ در ۲۰۱۶ قرار دهیم، مورد اول آشکارا درست است. به‌طور خاص، طبقه‌ی کارگر سفیدپوست یک گروه هویتی در آمریکاست که طبقه‌ی بالای جامعه بی‌چون‌وچرا اظهارات خاصی را در مورد آن‌ها قبول می‌کند (مانند این‌که زشت یا خشن یا احمق‌اند)، در حالی که همان حرف‌ها را در مورد گروه‌های دیگر بلافاصله متعصبانه تلقی و رد می‌کنند. به مورد دوم هم اگر خوب فکر کنیم، می‌بینیم که درست است. برای مثال، به هالیوود نگاه کنید. اگر به دهه‌های سی و چهل بازگردیم، حتی نام «هالیوود» هم تصویری از پیشرفت اجتماعی جادویی را تداعی می‌کند. هالیوود جایی بود که یک دختر روستایی ساده می‌توانست به شهری بزرگ برود، کشف شود و به ستاره تبدیل شود. مهم نیست که در عمل چند بار این اتفاق افتاده است (حتماً چند باری پیش آمده) موضوع این‌جاست که آمریکایی‌ها اساساً این افسانه را باورپذیر می‌دانستند. به فهرست بازیگران نقش اصلی یکی از فیلم‌های سینمایی امروزی نگاه کنید؛ احتمالاً به‌سختی می‌توان کسی را پیدا کرد که به دو نسل بازیگر و نویسنده و تهیه‌کننده و کارگردان هالیوودی در شجره‌ی خانوادگی‌اش نبالد. صنعت فیلم‌سازی در اختیار طبقه‌ای اجتماعی است که در آن افراد فقط از همین طبقه همسر برمی‌گزینند. پس تعجب‌آور نیست که در نظر آمریکایی‌های طبقه‌ی کارگر، تظاهر افراد مشهور هالیوود به طرف‌داری از سیاست‌های برابری‌طلبانه پوچ و دروغین است. درواقع، هالیوود هم از این قاعده مستثنا نیست. به‌هرحال، نماد اتفاقاتی است که برای همه‌ی لیبرال‌های حرفه‌ای رخ می‌دهد (شاید کمی پیشرفته‌تر).

به نظرم رأی‌دهندگان بیشتر متمایل‌اند از روشنفکران بیزار باشند تا از ثروتمندان، زیرا تصور می‌کنند که ممکن است روزی خودشان یا فرزندانشان ثروتمند شوند، اما تصور نمی‌کنند که بتوانند عضوی از جامعه‌ی نخبگان فرهنگی شوند. اگر به این ارزیابی فکر کنید، چندان هم غیرمنطقی نیست. دختر راننده‌تراکتوری اهل نبراسکا[1] احتمالاً شانس زیادی برای میلیونرشدن ندارد، آمریکا میان کشورهای توسعه‌یافته کمترین پویایی اجتماعی را دارد، اما امکان اتفاق‌افتادنش هم هست. تقریباً به‌هیچ‌وجه امکان ندارد که آن دختر وکیل بین‌المللی حقوق بشر یا منتقد

---

1. Nebraska

اجتماعی روزنامه‌ی نیویورک‌تایمز شود. حتی اگر بتواند به مدرسه‌ی خوبی برود، مطمئناً نمی‌تواند به نیویورک یا سان‌فرانسیسکو برود و سال‌ها کارآموزی بدون حقوق را در این شهرها سپری کند.[۵] حتی اگر پسر شیشه‌بری در شغلی چرندوپرند جایگاه خوبی به دست بیاورد، احتمالاً مانند اریک نمی‌تواند یا نمی‌خواهد این فرصت را به بستری برای شبکه‌سازی تبدیل کند، چون هزار و یک مانع دشوار بر سر راهش وجود دارند.

اگر به تقابل میان «ارزش» و «ارزش‌ها» در فصل پیش بازگردیم، می‌توانیم این‌طور بیان کنیم: اگر بخواهید صرفاً پول دربیاورید، احتمالاً راهی برایش هست؛ از سوی دیگر اگر هدفتان دنبال‌کردن هر نوع ارزش دیگری باشد ـ در عرصه‌ی حقایق (روزنامه‌نگاری، آکادمی)، زیبایی (دنیای هنر، نشر)، عدالت (کنشگری، حقوق بشر)، خیریه و ... ـ و برایش دستمزد بخواهید، آنگاه اگر به میزان معینی از ثروت خانوادگی، شبکه‌های اجتماعی و سرمایه‌ی فرهنگی دسترسی نداشته باشید، قطعاً هیچ راهی پیش پایتان نیست. بنابراین، «نخبگان لیبرال» روی موقعیت‌هایی متمرکزند که فرد ممکن است در آن‌جا با هدفی غیر از پول‌درآوردن کاری را انجام دهد و امکان دریافت دستمزد هم داشته باشد. ظاهراً می‌خواهند خود را اشراف جدید آمریکایی معرفی کنند و تا حد زیادی هم موفق شده‌اند؛ به همان ترتیب که اشرافیت هالیوود حق موروثی تمامی شغل‌هایی را به انحصار درآورده است که می‌توان با داشتنشان خوب زندگی کرد و از این طریق احساس نجیب‌زادگی می‌کند.

البته در آمریکا، با وجود میراث کهن برده‌داری و نژادپرستی تمامی این‌ها بسیار پیچیده است. این طبقه‌ی کارگر سفیدپوست عمدتاً ناخشنودی طبقاتی‌شان را با تمرکز بر روشنفکران ابراز می‌کنند. آمریکایی‌های آفریقایی‌تبار، مهاجرها و فرزندانشان تمایل دارند که سیاست‌های ضدروشنفکری را رد کنند و همچنین، نظام آموزشی را مناسب‌ترین مسیر برای پیشرفت اجتماعی فرزندانشان می‌دانند. این وضعیت باعث می‌شود که سفیدپوستان تهی‌دست متحد با لیبرال‌های ثروتمند سفیدپوست حضور آن‌ها را در کشورشان ناروا بدانند.

اما همه‌ی این‌ها چه ربطی به حمایت از نیروهای نظامی دارد؟ خب، اگر دختر آن راننده‌تراکتور کاملاً مصمم باشد شغلی بیابد که هدفی والا و فداکارانه داشته

باشد، اما بتواند کرایه‌خانه‌اش را هم بپردازد و به خدمات دندان‌پزشکی قابل‌قبولی دسترسی داشته باشد، چه گزینه‌هایی پیش پایش قرار دارد؟ اگر فردی مذهبی باشد، احتمالاً می‌تواند در کلیسای محل کاری دست‌وپا کند. اما به دست آوردن چنین شغل‌هایی سخت است. پس عمدتاً می‌تواند به ارتش بپیوندد.

بیش از یک دهه پیش، وقتی برای اولین بار در سخنرانی کاترین لوتز[1] شرکت کرده بودم، فهمیدم که این وضعیت در حقیقت چگونه است. لوتز انسان‌شناس بود و در مورد مجمع‌الجزایر پایگاه‌های نظامی آمریکا در خارج از کشور مطالعاتی انجام داده بود. یکی از مشاهده‌های جالبش این بود که تقریباً تمامی این پایگاه‌ها برنامه‌های کمک‌رسانی را سازمان‌دهی می‌کردند، و به‌این‌ترتیب سربازان برای تعمیر کلاس‌های درس یا انجام خدمات دندان‌پزشکی رایگان به شهرها و روستاهای نزدیک می‌رفتند. ظاهراً دلیل این برنامه‌ها بهبود روابط با اجتماعات محلی بود که به‌ندرت برآورده می‌شد، اما حتی بعد از پی‌بردن ارتش به شکست این پروژه‌ها، اجرای برنامه‌ها به‌دلیل تأثیر روانی فوق‌العاده بر سربازان باز هم ادامه داشت. بسیاری از این سربازان هنگام صحبت‌کردن از آن احساس شعف می‌کردند. برای مثال می‌گفتند: «برای همین است که به ارتش ملحق شدم»، «رسالت خدمت سربازی درواقع نه صرفاً دفاع از کشور، بلکه کمک به مردم است». ارتش دریافت احتمال این‌که سربازانِ مجاز به انجام وظایف خدمات عمومی دوباره به خدمت سربازی برگردند دو یا سه برابر بیشتر از بقیه است. پیش خودم می‌گفتم: «صبر کن ببینم، پس بیشتر این‌ها واقعاً می‌خواهند در سپاه صلح باشند؟» بعد متوجه شدم که برای پذیرفته‌شدن در سپاه صلح مدرک دانشگاهی لازم است. ارتش آمریکا پناهگاهی برای نوع‌دوستان نومید است.

***

می‌توان گفت که تفاوت تاریخی عمده میان آن‌چه راست و چپ می‌نامیم تا حد زیادی به رابطه‌ی میان «ارزش» و «ارزش‌ها» برمی‌گردد. چپ همواره تلاش کرده است تا شکاف میان دو حوزه‌ای را که منافع شخصی صرف و اصول اخلاقی والا به آن‌ها سلطه دارند از بین ببرد. راست همواره درصدد بوده است که فاصله‌ی

---

1. Catherine Lutz

میان این دو حوزه را بیشتر کند و سپس ادعای مالکیت هر دو را مطرح کند. آن‌ها هم طماع و زیاده‌خواه‌اند و هم طرفدار کار خیر. ازاین‌رو، در حزب جمهوری‌خواه اتحادی غیرقابل‌توضیح میان لیبرال‌های بازار آزاد و «رأی‌دهندگان ارزشی» راستِ مسیحی شکل می‌گیرد. نتیجه‌ای که در عمل حاصل می‌شود معمولاً معادل سیاسی استراتژی «پلیس خوب، پلیس بد» است: ابتدا مهار بازار را رها کنید تا هرج‌ومرج زندگی و تمام واقعیت‌های مشابه موجود را بی‌ثبات کند و سپس، خود را آخرین سنگر اقتدار کلیسا و پدری معرفی کنید که در مقابل بربرهای آزادشده می‌ایستد.

راست با کنار هم گذاشتن فراخوان «حمایت از سربازان» و محکوم‌کردن «نخبگان لیبرال» چپ را منافق می‌خواند. آن‌ها می‌گویند: «رادیکال‌های دانشگاهی دهه‌ی شصت ادعا داشتند برای ایجاد جامعه‌ای جدید تلاش می‌کنند که در آن همه به این علت که در رفاه زندگی می‌کنند آرمان‌گرایانی خوشنودند؛ جامعه‌ای که در آن زیر لوای کمونیسم تفاوت میان ارزش و ارزش‌ها از بین می‌رود و همه برای خیر عمومی کار می‌کنند. اما در نهایت، شغل‌هایی را که به فرد احساس مفیدبودن می‌دادند منحصراً برای فرزندان لوس خود کنار گذاشتند.»

این بحث، دلالت‌های بسیار مهمی برای ماهیت جوامعی دارد که در آن زندگی می‌کنیم. یکی از نکاتی که در مجموع، به سرمایه‌داری اشاره دارد این است که جوامع مبتنی‌بر حرص و آز، حتی آن‌هایی که می‌گویند انسان ذاتاً حریص و خودخواه است و برای ارزشمند جلوه‌دادن این رفتارها تلاش می‌کنند، واقعاً به حرفشان باور ندارند و در خفا به افرادی که با اوضاع کنار می‌آیند اجازه می‌دهند که نوع‌دوستانه رفتار کنند. فقط افرادی که استعدادشان را در خودخواهی ثابت می‌کنند حق دارند فداکاری کنند. بازی قرار است این‌گونه باشد. اگر با سختی و برنامه‌ریزی تلاش می‌کنید که ارزش اقتصادی کافی را انباشت کنید، آنگاه مجازید که پولتان را نقد کنید و میلیون میلیونش را به چیزی منحصربه‌فرد، والا، معنوی و زیبا تبدیل کنید؛ یعنی ارزش را به ارزش‌ها تبدیل کنید. برای مثال، مجموعه‌ای از آثار رامبرانت یا ماشین‌های مسابقه‌ای کلاسیک را جمع‌آوری می‌کنید، یا بنیادی را تأسیس می‌کنید و باقی عمرتان را به کارهای خیریه اختصاص می‌دهید. واضح است که همه‌ی این‌ها فریبکارانه است.

به خدمات در چرخه‌ی زندگی قرون وسطایی، در نسخه‌ی آبراهام لینکلن، بازمی‌گردیم با این تبصره که اکنون بیشترمان انتظار داریم که در دوران بازنشستگی همه‌چیز را مانند بزرگسالی تمام‌وکمال تجربه کنیم.

سربازها تنها استثنای پذیرفته‌شده‌اند، چون به کشورشان «خدمت» می‌کنند و، به گمان من، چون معمولاً در درازمدت سود زیادی نصیبشان نمی‌شود. به همین دلیل پوپولیست‌های راست‌گرا، که در دوران خدمتشان بی‌قیدوشرط از سربازها حمایت می‌کنند، اعتنایی به این ندارند که درصد بالایی از سربازان باقی عمرشان را بی‌خانمان، بیکار و تهی‌دست سپری کنند و معتاد و یا گداهایی شوند که پاهایشان را از دست داده‌اند. بچه‌ای فقیر احتمالاً با خودش می‌گوید که برای دستیابی به فرصت‌های تحصیلی و شغلی بهتر است به تفنگ‌داران آمریکایی بپیوندد، اما هر کسی می‌داند که این تصمیم در بهترین حالت قمار است. فداکاری و شرافتش چنین حکم می‌کند.

همه‌ی ابژه‌های ناخشنودی که تابه‌حال به آن‌ها اشاره کرده‌ام نقض آشکار اصل رابطه‌ی معکوس میان مزد و منفعت اجتماعی به شمار می‌آیند. آن دسته از کارگران صنعت خودرو و معلمان که عضو اتحادیه‌اند کارکردی مهم دارند اما از جسارت مطالبه‌ی سبک زندگی طبقه‌ی متوسط هم برخوردارند. به گمانم افرادی به آن‌ها خشم می‌ورزند که در دام شغل‌های چرندوپرند سطح پایین و سطح متوسط و ویرانگرِ روح شده‌اند. ظاهراً «نخبگان لیبرال» مثل بیل مار[1] یا آنجلینا جولی، که در همه‌ی عرصه‌ها فعال بوده‌اند، آن اندک شغل‌هایی را که هم‌زمان خوشایندند، حقوق بالایی دارند و جهان را دستخوش تغییر می‌کنند نیز به انحصار خود درآورده‌اند و در عین حال، با پررویی خود را صدای عدالت اجتماعی می‌نامند. آن‌ها ابژه‌های ویژه‌ی ناخشنودی میان طبقه‌ی کارگرند که ظاهراً کار سخت، پرمحنت و ویرانگر جسمشان، که به همان‌اندازه به‌لحاظ اجتماعی مفید است، هرگز به نمونه‌های عالیِ مهم و قابل‌توجه لیبرالیسم ضربه‌ای وارد نمی‌کند. درعین‌حال، گویی این بی‌اعتنایی با خصومت حسادت‌آمیز اعضای «طبقات لیبرال» که گرفتار مشاغل چرندوپرند با درجه‌ی بالاتری هستند هم‌پوشانی دارد؛ خصومت با همان طبقه‌ی کارگر به‌دلیل توانایی‌شان در ایجاد یک زندگی صادقانه.

---

1. Bill Maher

چگونه بحران کنونی حاصل از ماشینی‌شدن با مشکل بزرگ‌تری به نام شغل‌های چرندوپرند در ارتباط است؟

پیوریتانیسم: ترس هولناک از این‌که کسی، در جایی، ممکن است خوشحال باشد.

اچ. ال. مِنکِن[۱]

تلاقی ناخشنودی‌ها عمدتاً تعریفِ سیاستِ کشورهای ثروتمند است. این وضعیت فاجعه‌بار است.

به نظرم همه‌ی این‌ها بیشتر از هر وقت دیگری باعث مطرح‌شدن پرسش قدیمی چپ‌ها می‌شود: «هر روز از خواب بیدار می‌شویم و دسته‌جمعی دنیایی را می‌سازیم، اما کدام‌مان به اختیار خودمان تصمیم می‌گیریم که چنین دنیایی را بسازیم؟» رؤیاهای علمی-تخیلیِ اوایل قرن بیستم از بسیاری جهات به واقعیت تبدیل شده‌اند. قطعاً نمی‌توانیم مستعمره‌ای در مریخ ایجاد کنیم، اما به‌راحتی می‌توانیم جهان را به‌گونه‌ای سامان دهیم که تقریباً همه‌ی افراد روی زمین در آسایش و آرامشی نسبی زندگی کنند. از نظر مادی، این کار چندان دشوار نخواهد بود. اگرچه سرعت وقوع انقلاب‌های علمی و پیشرفت‌های فنی از ۱۷۵۰ تا ۱۹۵۰، یعنی وقتی سرعتی هولناک جهان را در بر گرفت، به میزان قابل‌توجهی کاهش یافته بود، پیشرفت در عرصه‌های روباتیک همچنان ادامه دارد و عمدتاً به این علت که این پیشرفت‌ها با کاربردهای ارتقایافته‌ی دانش فنی موجود مرتبط‌اند. همراه با پیشرفت‌های علم عصری آغاز می‌شود که می‌توان بخش قابل‌توجهی از کارهای مکانیکی ملالت‌بار و خسته‌کننده را حذف کرد. این بدان معناست که کار، آن‌طور که می‌شناسیم، کمتر و کمتر به تصورمان از کار «مولد» و بیشتر و بیشتر به کار «مراقبتی» شبیه خواهد بود و مراقبت عمدتاً شامل فعالیت‌هایی است که کمتر دوست داریم ماشینی شوند.[۶]

بخش قابل‌توجهی از ادبیات ژانر وحشت در سال‌های اخیر درباره‌ی مخاطرات

---

1. H. L. Mencken

حاصل از ماشینی‌شدن بوده و بیشتر آن در مسیر خطوطی حرکت می‌کند که کرت ونه‌گات در اولین رمانش، پیانوی خودنواز[۱]، در ۱۹۵۲ ترسیم کرده بود. این منتقدان هشدار می‌دهند که با حذف بسیاری از اشکال کار یدی جامعه ضرورتاً به دو طبقه تقسیم می‌شود: طبقه‌ی نخبگان ثروتمند که صاحب و طراح ربات‌هایند و طبقه‌ی کارگر قدیمی رنجور و افسرده که روزهایشان را به بطالت سپری می‌کنند. (طبقه‌ی متوسط هم بین این دو طبقه شناورند.) بدیهی است که این رویکرد نسبت به جهان نه‌تنها جنبه‌های مراقبتی کار واقعی را نادیده می‌گیرد، بلکه روابط مالکیت را تغییرناپذیر و انسان‌ها را، دست‌کم افرادی که نویسندگان داستان‌های علمی-تخیلی نبوده‌اند، فارغ از هرگونه خیال‌پردازی تصور می‌کند که حتی با داشتن اوقات فراغت نامحدود هم نمی‌توانند کار چندان خاصی بکنند.[۷] ضدفرهنگ در دهه‌ی ۶۰، مفروضات دوم و سوم (ولی نه‌چندان اولی) را به چالش کشید و بسیاری از انقلابیون دهه‌ی ۶۰ شعار: «بگذارید ماشین‌ها همه‌ی کارها را انجام دهند!» را پذیرفتند. این ماجرا خود دوباره به واکنشی درباره‌ی اخلاقی‌سازی ارزش خودبه‌خودی کار منجر شد؛ که پیش‌تر در فصل ۶ نیز با آن مواجه شدیم. در همان زمان شغل‌های کارخانه‌ای بسیاری به کشورهای فقیری واگذار شدند که نیروی کار ارزانی داشتند و انسان‌ها این کارها را انجام می‌دادند. در پی این واکنش به ضدفرهنگ دهه‌ی شصتی در دهه‌های هفتاد و هشتاد، اولین موج فئودالیسم مدیریتی و روند افراطی افزایش شغل‌های چرندوپرند شکل گرفت.

آخرین موج ماشینی‌شدن موجب شد تا همان بحران‌ها و دلهره‌های اخلاقی دهه‌ی شصت به وجود آیند. تنها تفاوت واقعی با آن دوره این است که چون اکنون هر تغییر چشمگیری در مدل‌های اقتصادی (چه برسد به رژیم‌های مبتنی‌بر مالکیت) قطعاً خارج از برنامه تلقی می‌شود، احتمالاً تنها نتیجه این خواهد بود که باز هم ثروت و قدرتِ بیشتری نصیب طبقه‌ی ۱ درصد بالای جامعه شود. کتاب اخیر مارتین فورد[۲] به نام طغیان ربات‌ها[۳] نشان می‌دهد که چگونه سیلیکون‌ولی بعد از بیکارکردن بیشتر کارگران یقه‌آبی، کارکنان خدمات درمانی، و آموزش‌وپرورش

---

1. *Player Piano* 2. Martin Ford 3. *The Rise of the Robots*

حرفه‌های لیبرال را هدف قرار می‌دهد و نتیجه‌ی احتمالی آن را پدیده‌ای به نام «تکنوفئودالیسم[۱]» پیش‌بینی می‌کند. او معتقد است که بیرون‌انداختن کارگران یا تحلیل‌بردن نیرویشان به‌واسطه‌ی اعمال فشار بر آن‌ها برای مقایسه‌ی خودشان با ماشین‌ها به مسئله‌ای اساسی تبدیل می‌شود: به‌ویژه این‌که فرد چگونه بدون حقوق می‌تواند تمامی زلم‌زیمبوهای پرزرق‌وبرق و خدمات مفید ماشین‌ها را ارائه دهد؟ این ممکن است چکیده‌ای ساده‌شده باشد، اما کمک می‌کند تا به مطالبی بپردازیم که ممکن است در این نقل‌قول‌ها مغفول مانده باشند. پیش‌بینی ربات‌های جایگزین انسان همیشه تا جایی پیش می‌رود و بعد متوقف می‌شود. آینده‌پژوهان تصور می‌کنند که ربات‌ها جایگزین سردبیران ورزشی، جامعه‌شناسان یا مشاوران املاک می‌شوند، اما هنوز ندیده‌ام که کسی درباره‌ی انتقال وظایف اساسی سرمایه‌دارها به ماشین‌ها حرفی بزند؛ وظایفی که شامل محاسبه‌ی شیوه‌ی بهینه‌ی سرمایه‌گذاری منابع برای پاسخ به تقاضای کنونی یا بالقوه‌ی مصرف‌کننده در آینده است. چرا؟ به‌راحتی می‌توان ادعا کرد که دلیل اصلی عملکرد بد اقتصاد شوروی این بود که هرگز نتوانستند فناوری کامپیوتری را آن‌چنان کارآمد توسعه دهند که بتواند آن حجم بالای داده‌ها را به‌طور خودکار هماهنگ کند. اما عمر اتحاد جماهیر شوروی به بیشتر از دهه‌ی ۸۰ نرسید. امروزه این کار آسان است، بااین‌حال هیچ‌کس جرئت پیشنهادش را ندارد. در دانشگاه آکسفورد، مهندس مایکل آزبورن[۲] و کارل فرِی[۳] اقتصاددان پژوهش شناخته‌شده‌ای را انجام داده‌اند که ۷۰۲ حرفه‌ی متفاوت را برحسب میزان مستعدبودن آن‌ها برای جایگزینی ربات‌ها می‌سنجند[۸] و سپس مدعی می‌شوند که شغل متخصصان آب‌شناسی، آرایشگرها و راهنماهای سفر پتانسیل جایگزینی ربات‌ها را دارند، اما هیچ اشاره‌ای به کارآفرین‌ها، سرمایه‌گذارها یا کارشناسان امور مالی نمی‌کنند.

در این مرحله، برای الهام‌گرفتن می‌خواهم از ونه‌گات به نویسنده‌ی علمی-تخیلی دیگری به نام استانیسلاو لِم[۴] روی بیاورم که ایجون تیچی[۵]، شخصیت فضانورد کتابش، از سیاره‌ای بازدید می‌کند که در آن گونه‌ای از موجوداتی زندگی می‌کنند

---

1. techno-feudalism
2. Michael Osborne
3. Carl Frey
4. Stanislaw Lem
5. Ijon Tichy

که نویسنده نام نسبتاً نامأنوس فول[1] را برایشان انتخاب می‌کند. در زمان ورودش، فول‌ها بحران کلاسیک مارکسیِ مازاد تولید را تجربه می‌کردند. به‌طور قراردادی آن‌ها به ارواح (کشیش‌ها)، عالی‌جناب‌ها (اشراف) و دراجلینگ‌ها[2] (کارگران) تقسیم شده بودند. یکی از بومیان این‌طور توضیح می‌داد:

«طی اعصار مخترعان ماشین‌هایی ساختند که کار را ساده می‌کردند. در زمان‌های قدیم، صد دراجلینگْ خمیده و عرق‌ریزان کار می‌کردند، اما قرن‌ها بعد به‌جای آن‌ها فقط چند نفر کنار ماشینی می‌ایستادند. دانشمندان ماشین‌ها را توسعه دادند و همین باعث شادی مردم شد، اما بعد فهمیدند که چقدر برای شادی‌کردن زود بود.»

در نهایت، کارخانه‌ها کمی بیش از حد کارآمد شدند و روزی مهندسی ماشین‌هایی بی‌نیاز از نظارت ساخت:

«وقتی ماشین‌های جدید در کارخانه‌ها ظاهر شدند، دراجلینگ‌های بسیاری کار و حقوقشان را از دست دادند و گرسنه ماندند.»
از فول پرسیدم: «ببخشید فول، پس سود کارخانه‌ها چه شد؟»
او جواب داد: «سود به صاحبان قانونی کارخانه‌ها رسید. حالا، همان‌طور که پیش‌تر گفتم، خطر نابودی در کمین است.»
اشک‌ریزان گفتم: «چه می‌گویی فول عزیز! تنها کاری که باید انجام می‌شد تبدیل کارخانه‌ها به دارایی مشترک بود و آن‌وقت ماشین‌ها برایتان نعمت بودند!»
لحظه‌ای که این را گفتم فول به رعشه افتاد. دو چشمش به حالت عصبی پلک می‌زدند و گوش‌هایش را تیز کرد تا مطمئن شود همراهانش که اطراف پله‌ها می‌چرخیدند حرف‌های من را نشنیده باشند.
«ای غریبه، التماس می‌کنم چنین بدعت‌های ناپسندی را که پایه‌های

1. Phool
2. Drudgeling

آزادی ما را تهدید می‌کند به زبان نیاورا! در قانون عالی ما، اصل پیشگامی شهروندی بیان می‌کند که نمی‌توان هیچ‌کس را به انجام کاری که نمی‌خواهد مجبور یا مقید یا وادار کرد. بنابراین چه کسی جرئت می‌کند کارخانه‌های عالی‌جناب‌ها را مصادره کند، وقتی میل و خواسته‌شان لذت بردن از داشتن کارخانه‌هاست؟ این بدترین نمونه‌ی نقض آزادی است که می‌توان تصور کرد. ماشین‌های جدید به‌وفور کالاهای ارزان و غذاهای عالی تولید می‌کردند، اما دراجلینگ‌ها چیزی نمی‌خریدند، چون استطاعتش را نداشتند.»[۹]

بااین‌حال، چیزی نگذشت که دراجلینگ‌ها ـ چنان‌که همکار تیچی می‌گفت، برای انجام هر کاری آزاد بودند مشروط بر این‌که در حقوق مالکیت دیگران دخالت نکنند ـ مانند موجوداتی نحیف و بیچاره به انحطاط رسیدند. بحث‌های داغ بسیاری به‌راه افتاد و اقدامات نیمه‌تمام متعددی شکل گرفت. شورای‌عالی فول‌ها تلاش کرد تا ربات‌ها را جایگزینِ دراجلینگ‌های مصرف‌کننده کند. ربات‌ها محصولاتی را که ماشین‌های جدید تولید می‌کردند نسبت به موجودات زنده با اشتیاق بسیار بیشتری می‌خوردند، استفاده می‌کردند و از آن‌ها لذت می‌بردند و همچنین به پول مادیت می‌بخشیدند. اما این راضی‌کننده نبود. سرانجام آن‌ها پی بردند تحقق سیستمی که ماشین‌ها در آن هم تولید کنند و هم مصرف بی‌معنی است و به این نتیجه رسیدند که بهترین راه‌حل برای همه‌ی افراد این است که کاملاً داوطلبانه خودشان را برای تبدیل‌شدن به دیسک‌های درخشان به کارخانه‌ها عرضه کنند تا آن‌ها را در چارچوب الگوهایی زیبا با نظم و ترتیب بچینند.

این ایده به‌ظاهر ظالمانه است،[۱۰] اما گاهی گمان می‌کنم که ما دقیقاً به میزانی از مارکسیسم ظالمانه نیاز داریم. لِم درست می‌گفت. برای فردی که با یک نظام اقتصادی غیرمنطقی سروکار دارد هیچ نشانه‌ای محکم‌تر از این نیست که احتمال از میان برداشتن کار پرزحمت معضل تلقی شود.

مجموعه‌ی علمی‌ـتخیلی استار ترک[1] این مسئله را با همتاسازها حل کرد و

---

1. Star Trek

افراط‌گراهای جوان در بریتانیا درباره‌ی «کمونیسم تجملی کاملاً ماشینی» در آینده حرف می‌زنند که در اصل همان است. به‌راحتی می‌توان ثابت کرد که همه‌ی ربات‌ها و واسازها باید اموال مشترک همه‌ی انسان‌ها باشند، زیرا ثمره‌ی هوش مکانیکی جمعی‌اند که قرن‌ها سابقه دارد؛ تقریباً به همان شکل که فرهنگ ملّی به وجود همه شکل می‌دهد و درنتیجه، متعلق به همه است. کارخانه‌های عمومی خودکار زندگی را راحت‌تر می‌کنند. همچنین، نیاز به دراجلینگ‌ها را از بین نمی‌برند. داستان لِم و داستان‌های دیگری شبیه به آن هنوز فرض می‌کنند که «کار» به معنی کار کارخانه‌ای یا کار «مولد» است و بیشتر شغل‌های طبقه‌ی کارگر را نادیده می‌گیرند. برای مثال، همان‌طور که در فصل آخر گفته شد، کار کارگران «باجه‌های بلیت» در متروی لندن فروش بلیت نیست، بلکه یافتن کودکان گم‌شده یا آرام‌کردن افراد مست و وادارکردنشان به سکوت است. نه‌تنها وجود ربات‌هایی با توانایی انجام این وظایف بسیار بعید است، بلکه حتی اگر هم وجود داشتند، بسیاری از ما نمی‌خواستیم که آن وظایف به شیوه‌ی ربات‌ها انجام شوند.

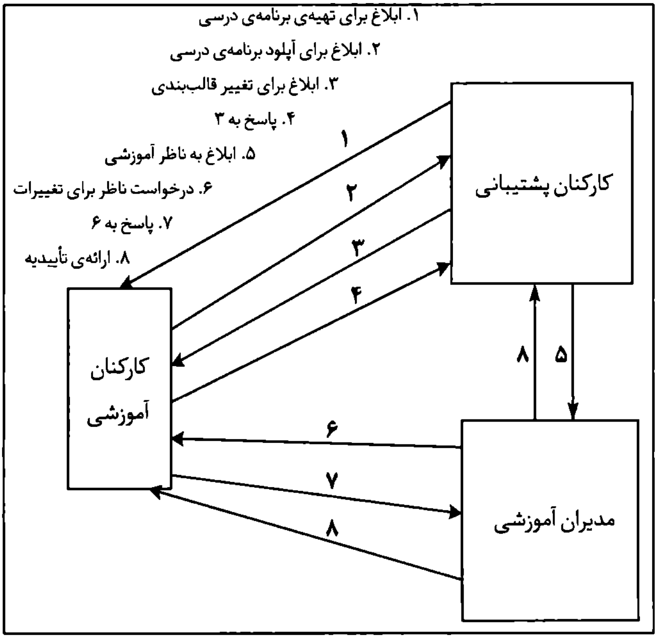
بنابراین، هرچه ماشینی‌شدن پیش‌تر رود، بیشتر آشکار می‌شود که ارزش واقعی کار در عنصر مراقبتی‌اش نهفته است. این موجب مسئله‌ی دیگری نیز می‌شود. ظاهراً ارزش مراقبتی کار دقیقاً همان عنصر کار است که نمی‌توان مقدارسنجی‌اش کرد.

به‌طورکلی، بخش عمده‌ای از روند چرندوپرندسازی شغل‌های حقیقی و بسیاری از دلایل گسترش حوزه‌ی شغل‌های چرندوپرند نتیجه‌ی مستقیم تمایل به مقدارسنجی چیزهای غیرقابل‌اندازه‌گیری است. بی‌پرده بگویم، ماشینی‌شدن موجب انجام کارآمدتر وظایف اصلی می‌شود اما درعین‌حال، از کارآمدی سایر وظایف می‌کاهد. علتش آن است که باید کار انسانی بسیاری انجام شود تا روندها، کارها و برایندهایی که ارزش مراقبتی دارند به‌شکلی تبدیل شوند که کامپیوترها بتوانند صرفاً آن‌ها را تشخیص دهند. حال ممکن است رباتی ساخته شود که به‌تنهایی بتواند انبوه میوه‌ها یا سبزیجات تازه را به‌صورت رسیده و خام و فاسد دسته‌بندی کند. این نتیجه‌ی بسیار خوبی است، چون سواکردن میوه‌ها، خصوصاً برای بیشتر از یکی دو ساعت، خسته‌کننده است، اما ممکن نیست رباتی ساخته شود که بتواند به‌تنهایی بیش از ده، دوازده فهرست از دوره‌های درس تاریخ را بررسی کند و تصمیم

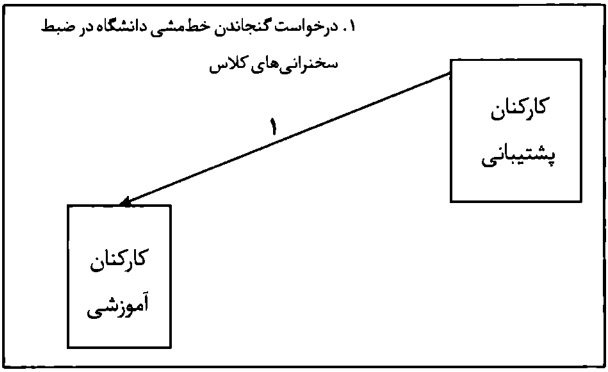
بگیرد که کدام دوره بهتر است. نبودن چنین رباتی خیلی هم بد نیست، زیرا چنین کاری جالب است (یا دست‌کم پیداکردن فردی علاقه‌مند به این کار دشوار نیست). یکی از مزیت‌های داشتن ربات‌های میوه‌سواکن این است که به انسان‌های واقعی وقت بیشتری را برای بررسی و انتخاب دوره‌های درس تاریخ می‌دهد یا زمانی را برای فکرکردن به کارهای دیگری که به همان میزان غیرقابل‌اندازه‌گیری‌اند؛ مانند این‌که گیتاریست سبک جاز موردعلاقه‌شان کیست یا چه رنگ مویی را ترجیح می‌دهند. بااین‌حال، اگر بنا به دلایلی می‌خواستیم کامپیوتر توانایی تصمیم‌گیری درباره‌ی بهترین دوره‌ی درس تاریخ را داشته باشد، مانند ایجاد استانداردهای «کیفی» یکنواخت و قابل‌اندازه‌گیری که با اهداف مالی در سراسر دانشگاه اعمال شود، هیچ راهی وجود نداشت که کامپیوتر بتواند این کار را به‌تنهایی انجام دهد. میوه فقط لازم است که در سطل زباله انداخته شود، اما برای انتخاب دوره‌ی درس تاریخ به تلاش عظیم انسانی نیاز است تا مطالب به واحدها تبدیل شوند و تازه کامپیوتر کم‌کم بفهمد که باید با آن‌ها چه کند.

برای این‌که با گوشه‌ای از آن‌چه اتفاق می‌افتد آشنا شوید به نمودارهای زیر توجه کنید. نمودارها نشان می‌دهند چیزی که برای چاپ امتحان یا آپلود برنامه‌ی درسی در کوئینزلند[1] (دانشگاه جدیدی در استرالیا که در سطوح مدیریتی اداره می‌شود) لازم است، با نسخه‌ی معادلش در یک دپارتمان دانشگاهی قدیمی چه تفاوتی دارد.

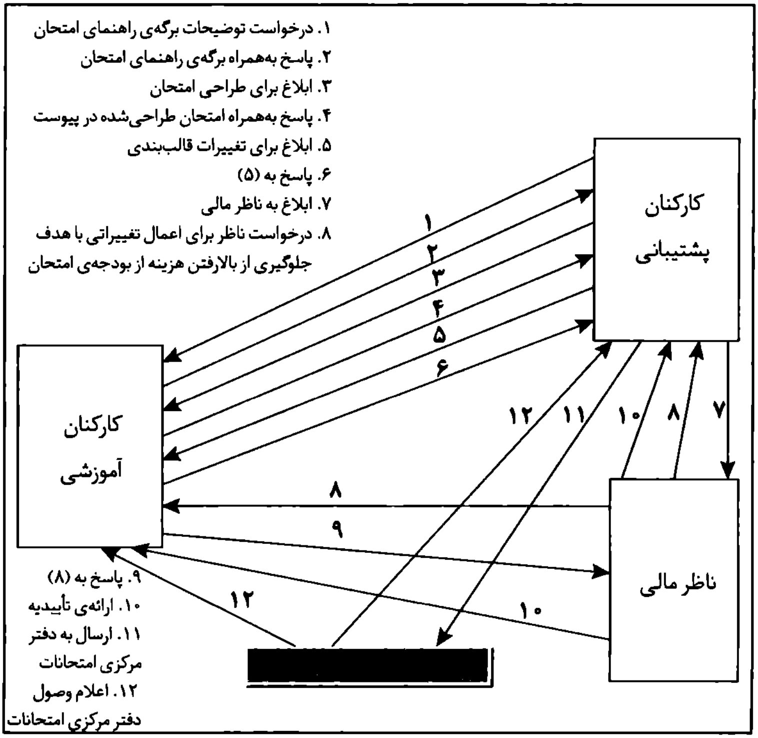
1. Queensland



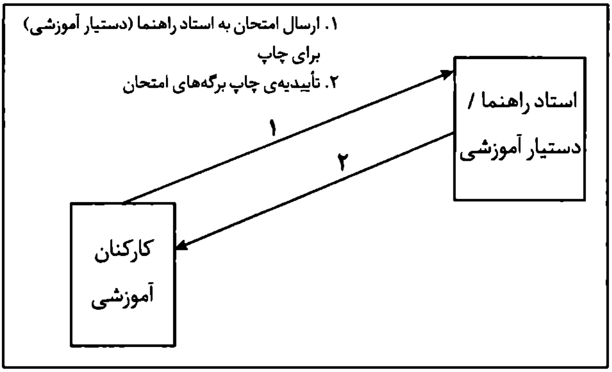
شکل ۸ـ۱ تولید برنامه‌ی درسی (مدیریتی).



شکل ۸ـ۲ تولید برنامه‌ی درسی (غیرمدیریتی).



شکل ۸-۳ طراحی امتحان (مدیریتی).



شکل ۸-۴ طراحی امتحان (غیرمدیریتی).

نکته‌ی مهم درباره‌ی شکل‌های بالا این است که هرکدام از سطرهای اضافی نمایانگر کارهایی هستند که نه کامپیوتر بلکه انسان واقعی باید انجامشان بدهد.

درباره‌ی عواقب سیاسی چرندوپرندسازی و در پی آن کاهش بهره‌وری در بخش مراقبتی جامعه که با امکان شورش اعضای این بخش همراه است

دست‌کم از زمان رکود بزرگ، همواره هشدارهایی با این مضمون مطرح بوده است که هم‌زمان با ماشینی‌شدن میلیون‌ها نفر بیکار شدند یا در شرف بیکاری قرار گرفتند. کینز در آن زمان اصطلاح «بیکاری به دلیل فناوری» را ابداع کرد و بسیاری تصور کردند که بیکاری گسترده در ۱۹۳۰ نشانه‌ای از اتفاقات آینده است. اگرچه به نظر می‌رسد که چنین ادعاهایی هشداردهنده‌اند، این کتاب برعکسش را نشان می‌دهد. حرفشان کاملاً صحیح بود. ماشینی‌شدن در عمل، باعث بیکاری گسترده شد و ما صرفاً با اضافه‌کردن مشاغل ساختگی این شکاف را پر کرده‌ایم. آمیزه‌ای از فشار سیاسی احزاب چپ و راست، باور عمومی عمیق به این‌که اشتغال باحقوق به‌تنهایی از فرد انسانی اخلاقی می‌سازد و در نهایت، چنان‌که جورج اورول در ۱۹۳۳ بیان کرد، ترسِ برخی از افراد طبقه‌ی بالای جامعه از به‌پاخاستن توده‌های زحمت‌کش در صورت داشتن اوقات فراغت زیاد متضمن این امر است که واقعیت زیربنایی هرچه که باشد، وقتی از آمار رسمی بیکاری در کشورهای ثروتمند صحبت می‌شود، ستون نمودار از محدوده‌ی ۳ تا ۸درصد بالاتر نمی‌رود. اما اگر شغل‌های چرندوپرند و شغل‌های واقعی پشتیبانشان از نمودار حذف شوند، می‌توان گفت که فاجعه‌ی پیش‌بینی‌شده در دهه‌ی ۳۰ در عمل اتفاق می‌افتد و بیش از ۵۰ تا ۶۰درصد از جمعیت بیکار می‌شوند.

البته این وضعیت به‌هیچ‌وجه فاجعه نبود. طی چندهزار سال گذشته، گروه‌های انسانی بی‌شماری بودند که می‌توان آن‌ها را «جوامع» نامید و بیشتر آن‌ها توانستند شیوه‌هایی را برای توزیع وظایفشان بیابند تا به شیوه‌ای خوگرفته به آن زندگی کنند، به‌این‌ترتیب که هر فرد راهی برای مشارکت در کارها داشت و هیچ‌کس ناچار نبود مانند مردم امروزی بیشتر ساعات کاری‌اش را به انجام کارهای غیرمحبوبش

اختصاص دهد.[۱۱] همچنین، ظاهراً مردم آن جوامع در مواجهه با «مسئله‌ی» اوقات فراغت و یافتن راه‌هایی برای سرگرم‌کردن خود یا گذران وقت مشکلی نداشتند.[۱۲] از دید فردی متعلق به یکی از آن جوامع، احتمالاً ما همان‌قدر بی‌خردیم که فول‌ها در نظر ایجون تیچی.

پس علت این‌که تخصیص کنونی نیروی کار به این شکل است هیچ ربطی به اقتصاد یا حتی طبیعت انسان ندارد، بلکه در تحلیل نهایی علت آن سیاسی است. دلیلی برای مقدارسنجی‌کردن ارزش کار مراقبتی وجود نداشت. هیچ دلیل واقعی‌ای وجود ندارد که نشان دهد باید به این شیوه ادامه دهیم. ما می‌توانستیم به این روند پایان دهیم. اما به نظرم پیش از راه‌اندازی کارزاری برای بازسازی کار و شیوه‌ی ارزش‌گذاری آن، بهتر است بار دیگر به‌دقت نیروهای سیاسی در حال بازی را مطالعه کنیم.

***

راه دیگر برای اندیشیدن درباره‌ی وضعیت موجود بازگشت به تقابل میان «ارزش» و «ارزش‌ها» است. البته آن‌چه از این منظر می‌بینیم تلاش برای وادارکردن یکی به تسلیم‌شدن در برابر منطق دیگری است.

پیش از انقلاب صنعتی، مردم بسیاری در خانه کار می‌کردند. شاید از ۱۷۵۰ یا حتی ۱۸۰۰ به بعد بود که صحبت از جامعه به معنای امروزی به میان آمد. جامعه از یک سو مجموعه‌ای از کارخانه‌ها و اداره‌ها («دفاتر کار») بود و از سوی دیگر، مجموعه‌ای از خانه‌ها، مدرسه‌ها، کلیساها، پارک‌های آبی و مکان‌های مشابه دیگر. احتمالاً مرکز خرید بسیار بزرگی هم مابین این دو قرار داشت. اگر شغل عرصه‌ی «تولید» است، پس خانه عرصه‌ی «مصرف» است و البته عرصه‌ی «ارزش‌ها» (به‌بیان‌دیگر، در این عرصه همه‌ی کارهای افراد عمدتاً رایگان است). اما ممکن است همه‌چیز را بچرخانید و به جامعه از دیدگاه مقابل بنگرید. بله، از منظر کسب‌وکار خانه‌ها و مدرسه‌ها صرفاً مکان‌هایی‌اند که در آن‌ها نیروی کاری ماهر و توانا را تولید می‌کنیم و پرورش و آموزش می‌دهیم، اما از منظر انسان این کار همان‌قدر احمقانه است که ۱ میلیون ربات برای مصرف غذاهایی ساخته می‌شوند که مردم قادر به خریدشان نیستند یا به کشورهای آفریقایی هشدار داده می‌شود که

باید بیماری اچ‌آی‌وی را کنترل کنند، زیرا مرگ هر فرد اثرات نامساعدی بر اقتصاد خواهد داشت (کاری که بانک جهانی بعضی اوقات انجام می‌دهد). کارل مارکس در جایی می‌گوید: پیش از انقلاب صنعتی، گویی هرگز به ذهن کسی خطور نکرده بود کتابی با این سؤال بنویسد که تحت چه شرایطی بیشترین ثروت عمومی ایجاد می‌شود. بااین‌حال، کتاب‌های بسیاری درباره‌ی شرایط به وجود آمدن بهترین انسان‌ها نوشته شده است، به‌این‌ترتیب که جامعه چگونه باید به بهترین شکل سروسامان بگیرد تا افرادی همچون دوست، معشوق، همسایه، خویشاوند یا همشهری پسندیده را پدید آورد؟ این پرسش دغدغه‌ی ارسطو، کنفوسیوس و ابن خلدون بود و در تحلیلی نهایی درواقع، هنوز هم مهم‌ترین مسئله است. زندگی فرایندی است که از طریق آن هر یک از ما دیگری را به وجود می‌آوریم؛ حتی افراطی‌ترین فردگراها طی مراقبت و حمایت از هم‌نوعانشان به فرد بدل شده‌اند و در نهایت، «اقتصاد» تنها راهی است که ما به‌واسطه‌ی آن تدارکات مادی لازم را برای تحقق این امر فراهم می‌کنیم.

اگر چنین است صحبت‌کردن از «ارزش‌ها»، که ارزشمند است زیرا نمی‌توان به اعداد تنزلشان داد، همان شیوه‌ای است که از دیرباز برای صحبت‌کردن درباره‌ی فرایند متقابل آفرینش و مراقبت به کار می‌بندیم.[۱۳]

اگر چنین باشد بنابراین عرصه‌ی ارزش، دست‌کم در پنجاه سال گذشته، به‌گونه‌ای سامانمند به عرصه‌ی ارزش‌ها هجوم برده است و جای تعجب نیست که مباحثات سیاسی به‌شکل کنونی درآمده‌اند. برای مثال، امروز در بسیاری از شهرهای بزرگ آمریکا، دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها بزرگ‌ترین کارفرمایان را تشکیل می‌دهند. بنابراین اقتصاد این شهرها بر سیستم تولید و نگهداری از انسان‌ها متمرکز است و، به‌سبک دکارتی، بین نهادهای آموزشی طراحی‌شده برای شکل‌دادن به ذهن، و نهادهای پزشکی طراحی‌شده برای حفاظت از بدن تقسیم شده است. (در سایر شهرها مانند نیویورک، دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها در مرتبه‌ی دوم و سوم قرار دارند و بانک‌ها بزرگ‌ترین کارفرمایان هستند. کمی دیگر به بانک‌ها بازمی‌گردم.) همان جایی که زمانی احزاب سیاسی چپ‌گرا دست‌کم ادعا می‌کردند که نماینده‌ی کارگران کارخانه‌ها هستند ، امروزه همه‌ی این ظاهرسازی‌ها کنار گذاشته شده‌اند و

در سلطه‌ی طبقات حرفه‌ای-مدیریتی قرار گرفته‌اند که نهادهایی مانند مدرسه‌ها و بیمارستان‌ها را اداره می‌کنند. پوپولیسم راست‌گرا به‌گونه‌ای سامانمند و به نام مجموعه‌ای متفاوت با «ارزش‌های» مذهبی یا مردسالارانه اقتدار آن نهادها را هدف قرار داده است؛ برای مثال، اقتدار دانشگاه‌ها را با رد علوم اقلیمی یا تکاملی و اقتدار نظام پزشکی را با کارزارهایی بر ضد جلوگیری از بارداری یا سقط‌جنین به چالش می‌کشد یا با خیالات موهومش درباره‌ی بازگشت به عصر صنعتی سرگرم است (ترامپ). اما تمامی این‌ها درواقع، چیزی شبیه به بازی با بازیکنانی سخت‌جان است که ناامید نمی‌شوند. اگر واقع‌بینانه نگاه کنیم، احتمال این‌که پوپولیست‌های راست‌گرا در آمریکا کنترل سازمان‌های تولید انسان را از چپ‌گراهای شرکتی بقاپند برابر است با احتمال به قدرت رسیدن حزبی سوسیالیست در آمریکا که صنایع سنگین را جمع‌آوری می‌کند. در حال حاضر، به نظر می‌رسد که این رویارویی به بن‌بست رسیده است. کنترل تولید انسان‌ها عمدتاً در دست جریان اصلی چپ است و کنترل تولید چیزها در دست جریان اصلی راست.

در همین بستر است که مالی‌سازی و چرندوپرندسازی در هر دو بخش شرکتی، به‌ویژه بخش مراقبتی، اتفاق می‌افتد و به سیر روزافزون هزینه‌های اجتماعی منجر می‌شود و حتی افرادی که در خط مقدم کار واقعی مراقبت را انجام می‌دهند روزبه‌روز بیشتر تحت فشار قرار می‌گیرند. به نظر می‌رسد که همه‌چیز برای شورش طبقات شاغل در بخش مراقبتی آماده است. پس چرا هنوز هیچ اتفاقی نیفتاده است؟

خب دلیل روشن اول آن شیوه‌ای است که پوپولیسم راست‌گرا و نژادپرستیِ مبتنی بر «تفرقه بینداز و حکومت کن» بسیاری از طبقات شاغل در بخش مراقبتی را در اردوگاه‌های مخالف قرار داده است. اما مشکل بغرنج‌تر این است که در بسیاری از زمینه‌های نزاع هر دو طرف در یک اردوگاه سیاسی «یکسان» قرار دارند. این‌جاست که بانک‌ها وارد می‌شوند. درهم‌تنیدگی بانک‌ها و دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها حقیقتاً مزدورانه شده است. فعالیت‌های مالی راهشان را به همه‌جا باز کرده‌اند (از وام‌های خودرو گرفته تا کارت‌های اعتباری) اما موضوع مهم این است که علت اصلی ورشکستگی در آمریکا بدهی بخش پزشکی است و نیاز به پرداختَ وام‌های دانشجویی نیرویی اصلی است که جوان‌ها را به‌سوی شغل‌های چرندوپرند می‌کشاند. اما از زمان

کلینتون در آمریکا و بلر در انگلستان ظاهراً این احزاب چپ بوده‌اند که قانون مالی را بیشتر از همه پذیرفته‌اند، بیشترین کمک‌ها را از بخش مالی دریافت کرده‌اند و بیشترین همکاری را با لابی‌گرهای مالی برای «اصلاح» این قوانین داشته‌اند تا به خواسته‌شان برسند.[۱۴] دقیقاً در همین زمان بود که این احزاب با آگاهی همه‌ی پایگاه‌های قدیمی طبقه‌ی کارگر را ترک کردند و، چنان‌که تام فرانک[۱] مؤکداً نشان می‌دهد، به‌جای آن به احزاب طبقه‌ی شاغل در بخش حرفه‌ای-مدیریتی تبدیل شدند، یعنی نه‌تنها دکترها و وکیل‌ها، بلکه سرپرست‌ها و مدیرهایی که درواقع، مسئول چرندوپرندسازی بخش‌های مراقبتی در حوزه‌ی اقتصادند.[۱۵] اگر قرار بود پرستاران برای مخالفت با این موضوع که ناچارند بخش عمده‌ی شیفت‌هایشان را صرف انجام کارهای اداری بکنند به پا خیزند، باید بر ضد مدیرانشان به پا می‌خاستند. این مدیران متحدان سفت‌وسخت حزب دموکرات کلینتون بودند و هسته‌ی مرکزی حامیان این حزب را مدیران بیمارستانی تشکیل می‌دادند که مسئول تحمیل کاغذبازی‌های اداری به زیردستانشان بودند. اگر بنا بود معلمان شورش کنند، باید بر ضد مدیران مدارس شورش می‌کردند که در صورت شورش، به آن‌ها گفته می‌شود که چاره‌ای جز پذیرفتن روند چرندوپرندسازی ندارند، زیرا تنها راه جایگزینشان تسلیم‌شدن در برابر بربرهای نژادپرست راست‌گرای پوپولیستی است.

خود من بارها در برابر این معضل ایستاده‌ام. در ۲۰۰۶، وقتی به‌دلیل حمایت از فارغ‌التحصیلانی که در متشکل‌سازی معلمان دست داشتند از دانشگاه ییل اخراج شدم (دپارتمان مردم‌شناسی به مجوز ویژه‌ای برای تغییر قوانین انتصاب مجدد نیاز داشت، صرفاً برای پرونده‌ی من، تا بتواند از شرم خلاص شود)، افرادی در اتحادیه برای حمایت از من کمپینی راه‌اندازی کردند و آن را به آدرس ایمیل لیبرال‌های چپ ارسال کردند تا به آن‌ها یادآوری کنند آن مدیران دانشگاهی که با برکناری‌ام موافق بودند احتمالاً نام خودشان در فهرست ایمیل لیبرال‌های چپ است. سال‌ها بعد، با اشغال وال استریت، که اولین خیزش بزرگ طبقات شاغل در بخش مراقبتی بود، همان مدیران حرفه‌مدار «پیشرو» را دیدم که ابتدا تلاش می‌کردند تا برای حزب دموکرات با جنبش همکاری کنند، اما وقتی ناکام ماندند بیکار نشستند یا حتی

---

1. Tom Frank

تبانی کردند، و وقتی جنبشی صلح‌آمیز از سوی نیروهای ارتش سرکوب می‌شد، تلاشی برای توقفش نکردند.

در باب درآمد پایه‌ی جهانی به شکل نمونه‌ی برنامه‌ای که ممکن است کار را از مزد جدا کند و به معضلات بیان‌شده در این کتاب پایان بخشد

معمولاً در کتاب‌هایم علاقه‌ای به توصیه‌کردن ندارم. اول، به این دلیل که تجربه ثابت کرده است اگر نویسنده‌ای منتقد ترتیبات اجتماعی موجود باشد، واکنش خوانندگان این است که «خب برای اصلاح آن، چه راهکاری را ارائه می‌دهید؟» و متن را جست‌وجو می‌کنند تا چیزی شبیه به پیشنهاد بیابند و بعد چنان رفتار کنند که گویی کل متن درباره‌ی آن خط‌مشی است. اگر کاهش چشمگیر ساعات کاری یا سیاست حقوق پایه‌ی جهانی را راه‌حل مشکلات مطرح‌شده در این کتاب پیشنهاد بدهم، آنگاه خوانندگان موضوع کتاب را کاهش ساعات کاری یا درآمد پایه‌ی جهانی تلقی می‌کنند و حتی گمان می‌کنند که بناست در مورد عملی‌بودن این سیاست یا حتی سهولت اجرایش در این کتاب بحث شود.

این تصورات گمراه‌کننده است. موضوع این کتاب ارائه‌ی راه‌حل خاصی نیست. موضوع این کتاب مطرح‌کردن یک مسئله است؛ مسئله‌ای که بسیاری از مردم حتی از وجودش آگاه نیستند.

دلیل دیگرم برای تردید در ارائه‌ی خط‌مشی این است که به هر ایده‌ای که مبتنی‌بر ارائه‌ی خط‌مشی باشد بدگمانم. خط‌مشی به وجود گروه نخبه‌ای، معمولاً مقامات دولتی، دلالت دارد که چیزی را انتخاب می‌کنند («یک خط‌مشی») و سپس به همه تحمیلش می‌کنند. این‌جا ترفند ذهنی کوچکی وجود دارد که غالباً هنگام بحث‌کردن درباره‌ی چنین موضوع‌هایی ما را به بازی می‌گیرد. برای مثال، از خود می‌پرسیم: «برای حل مسئله‌ی X چه کار کنیم؟» گویی «ما» کل جامعه‌ایم و قرار است بر مبنای نظر خود عمل کنیم اما درواقع، اگر بخشی از آن حدود ۳ تا ۵درصد از افرادی نباشیم که دیدگاه‌هایشان بر سیاست‌گذاران تأثیر می‌گذارد، با یک بازی ساختگی مواجهیم. با حکمرانان هم‌ذات‌پنداری می‌کنیم بااینکه درواقع، خودمان

تحت سلطه‌ی حکومت‌ایم. این حالت وقتی اتفاق می‌افتد که سیاست‌مداری را در تلویزیون می‌بینیم که می‌گوید: «با افراد تهی‌دست چه کنیم؟»، در حالی که دست‌کم نیمی از خود ما در طبقه‌ی افراد تهی‌دست قرار داریم. چنین ترفندهایی را زیان‌بار می‌دانم، زیرا ترجیح می‌دهم که نخبگان سیاسی وجود نداشته باشند. من آنارشیستم، یعنی نه‌تنها در انتظار روزی در آینده‌ام که دولت‌ها، شرکت‌ها و باقی نهادهای این‌چنینی مانند تفتیش عقاید اسپانیایی یا هجوم‌های قبیله‌ای به تاریخ بپیوندند، بلکه ترجیح می‌دهم که راه‌حل‌هایی برای مسائل فوری ارائه شوند تا قدرت بیشتری را برای دولت‌ها و شرکت‌ها به ارمغان نیاورند و در عوض، ابزاری را در اختیار انسان‌ها قرار دهند تا بتوانند خودشان امورشان را مدیریت کنند.

درنتیجه، وقتی با مسئله‌ای اجتماعی مواجه می‌شوم، واکنش اولیه‌ام این نیست که خود را مسئول تصور کنم و به راه‌حل بیندیشم، بلکه به‌دنبال جنبشی می‌گردم که آن بیرون در جریان است و از پیش تلاش می‌کرده به مشکل رسیدگی کند و راه‌حل‌های خودش را بیافریند. بااین‌همه، در مسئله‌ی شغل‌های چرندوپرند با چالش‌های غیرمعمولی مواجهیم. هیچ جنبشی در مخالفت با شغل‌های چرندوپرند در جریان نیست و تا حدودی به‌این‌علت است که بیشتر مردم رشد شغل‌های چرندوپرند را یک معضل نمی‌بینند و حتی اگر هم آن را معضل ببینند، سازمان‌دهی‌کردن جنبش برای حل چنین مشکلی دشوار خواهد بود. این جنبش ممکن است چه‌نوعی از ابتکارهای محلی را پیشنهاد دهد؟ ممکن است گمان کنیم که اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری مشابه در تقابل با شغل‌های چرندوپرند در محل‌های کارشان دست به ابتکارهایی زده‌اند، اما آن‌ها احتمالاً خواستار زدودن ابعاد چرندوپرند از کارهای واقعی‌اند، نه اخراج‌کردن افراد مشغول در سِمت‌های غیرضروری. حتی اصلاً مشخص نیست که کارزاری وسیع‌تر بر ضد شغل‌های چرندوپرند باید چگونه باشد. ممکن است یکی تلاش کند تا هفته‌ی کاری کوتاه‌تر شود و به مرتب‌شدن اوضاع امیدوار باشد، اما به نظر نمی‌رسد که چنین شود. حتی کارزار موفق برای هفته‌ی کاری پانزده‌ساعته احتمالاً موجب نمی‌شود که شغل‌ها و صنایع غیرضروری خودجوش متوقف شوند. همچنین، اگر خواستار بوروکراسی دولتی جدیدی برای ارزیابی میزان مفیدبودن شغل‌ها باشیم، به‌ناچار شغل‌های چرندوپرند دیگری پدید خواهند آمد.

یک برنامه‌ی شغلی تضمین‌شده نیز به همین ترتیب خواهد بود.

من فقط یک راه‌حل را شناسایی کردم که در حال حاضر، جنبش‌های اجتماعی تبلیغش می‌کنند و موجب کاهش میزان مداخله‌گری دولت می‌شوند. این راه‌حل درآمد پایه‌ی جهانی است.

بگذارید با آخرین روایت بحث را تمام کنم که از سوی دوست کنشگری است که هدف سیاسی‌اش در زندگی غیرضروری جلوه‌دادن شغل چرندوپرند خودش و یکی از همکاران کنشگرش است. لزلی[1] مشاور سود در بریتانیاست و برای سازمانی غیردولتی کار می‌کند که هدف آن راهنمایی شهروندان در مسیر پیچیده و پرمانعی است که دولت‌های متوالی وضع کرده‌اند تا دسترسی افراد بیکار یا نیازمند به پولی که دولت ادعا می‌کند به مردم اختصاص‌داده‌شده تا جای ممکن دشوار باشد. این روایت اوست:

> **لزلی: نباید شغلم ضروری باشد اما هست، چون قطار درازی از شغل‌های چرندوپرند به وجود آمده است تا انسان‌های نیازمند به پول را از آن دور نگه دارد. گویی اگر ادعای هر نوع سودی به‌اندازه‌ی کافی کافکایی و تحمیلی و تحقیرآمیز نباشد، آن‌ها بی‌نهایت پیچیده‌اش می‌کنند. حتی وقتی کسی برای به دست آوردن چیزی محق است، روند درخواستش آن‌قدر پیچیده است که افراد زیادی برای درک سؤالات و حقوقشان نیاز به کمک پیدا می‌کنند.**

دیدن فردی که تلاش می‌کند تا مراقبت انسانی را به قالبی قابل‌تشخیص برای کامپیوترها تقلیل دهد و بدتر اینکه، کامپیوترهایی برای مراقبت دقیق انسانی طراحی شوند، سال‌ها لزلی را به مرز جنون می‌رساند. در نهایت، او کمابیش در موقعیتی شبیه به تانیا در فصل ۲ قرار می‌گیرد که ناگزیر بود ساعت‌ها وقتش را صرف بازنویسی رزومه‌های متقاضیان کار کند و به آن‌ها آموزش دهد که از چه کلمات کلیدی‌ای استفاده کنند تا «بتوانند از مرحله‌ی سنجش کامپیوتری عبور کنند»:

---

1. Leslie

لزلی: امروزه کلماتی کلیدی برای استفاده در فرم‌ها وجود دارند و من اسمشان را دفترچه‌ی راهنما گذاشته‌ام. استفاده‌نکردن از این کلمات ممکن است ناکاممان بگذارد، اما این کلمات را فقط افرادی می‌شناسند که مثل من آموزش دیده‌اند و به دفترچه‌ی راهنما دسترسی دارند. حق‌جوها، به‌ویژه آن‌هایی که ادعای ناتوانی می‌کنند، اغلب مجبور می‌شوند برای این‌که نیازمندی‌شان به رسمیت شناخته شود از طریق دادگاه اقدام کنند. هر بار که کمک می‌کنیم تا کسی از این طریق پیروز شود کمی هیجان‌زده می‌شوم، اما این هیجان مانع خشمگین‌شدنم از اتلاف وقت افراد نمی‌شود؛ از جمله وقت حق‌جو، وقت خودم، وقت افراد گوناگون که در وزارت کار و امور اجتماعی با پرونده‌ی آدم‌ها سروکار دارند، وقت قاضی‌های دادگاه و وقت کارشناس‌هایی که از طرفین حمایت می‌کنند. آیا کار مفیدتری برای انجام‌دادن وجود ندارد؛ مثل نصب نیروگاه‌های خورشیدی یا باغبانی‌کردن؟ افزون بر این، اغلب از فردی تعجب می‌کنم که این قوانین را وضع کرده است. چقدر پول گرفته تا این کار را انجام دهد؟ چقدر زمان برده؟ چند نفر در این کار دخیل بوده‌اند؟ حدس می‌زنم که آن‌ها به نظر خودشان در مسیر تحقق این بوده‌اند تا هر کسی که شایسته نیست پولی دریافت نکند... به نظرم موجودات سیاره‌های دیگر به ما می‌خندند، اگر ببینند که انسان‌ها قوانینی را وضع می‌کنند تا از دسترسی انسان‌های دیگر به نماد مفهومی انسانی، یعنی پول که طبیعتاً کمیاب هم نیست، جلوگیری کنند.

افزون بر همه‌ی این‌ها، ازآن‌جاکه لزلی با ساده‌لوحی به‌دنبال اصلاح وضعیت است، انتظار دارد که یک زندگی حداقلی را برای خودش بسازد و پولی درآورد تا با آن دفتر کارش را اداره کند و زنجیره‌ی بی‌پایان کارمندان ازخودراضی را خرسند کند.

لزلی: بدتر این که منبع مالی کارم را صندوق‌های خیریه‌ای تأمین می‌کنند

> که زنجیره‌ی عریض و طویل دیگری از کارهای چرندوپرند است، از کار من، که درخواست پول است، گرفته تا کار مدیرعامل‌ها که ادعا می‌کنند سازمانشان با فقر مبارزه می‌کند یا «جهان را به جای بهتری تبدیل می‌کنند». کارم با ساعت‌ها جست‌وجو برای یافتن کمک‌هزینه‌های مرتبط، مطالعه‌ی خط‌مشی‌ها، صرف وقت برای یادگیری بهترین نحوه‌ی برخورد با آن‌ها، تکمیل کردن فرم‌ها و تماس گرفتن‌ها آغاز می‌شود. اگر پروژه موفقیت‌آمیز بود، در قدم بعدی باید هر ماه ساعت‌ها زمان بگذارم تا آمار و ارقام را گردآوری و تنظیم و فرم‌های نظارت را تکمیل کنم. هر صندوقی دفترچه‌ی راهنما و شاخص‌های مخصوص به‌خود را دارد و شواهدی که نشان می‌دهند ما مشغول «توانمندکردن» انسان‌ها یا «ایجاد تغییر» یا نوآوری هستیم در حالی که درواقع، قوانین و گفته‌ها را از طرف افرادی دست‌کاری می‌کنیم که برای تکمیل فرم‌هایشان به کمک نیاز دارند تا فقط بتوانند به زندگی‌شان ادامه دهند.

لزلی می‌گوید مطالعات نشان می‌دهند که آزمون‌های وُسع، صرف‌نظر از نحوه‌ی شکل‌گیری‌شان، موجب می‌شوند تا دست‌کم ۲۰درصد از افرادی که طبق مقررات واجد شرایط دریافت خیریه‌اند پا پس بکشند و درخواست‌نامه را ارائه ندهند. این میزان قطعاً بیشتر از میزان «تقلب‌هایی» است که قوانین آن‌ها را شناسایی می‌کنند و حتی با احتساب افرادی که واقعاً دچار اشتباه می‌شوند فقط به ۱/۶ درصد می‌رسد. حتی اگر هیچ‌کس رسماً از خیریه محروم نشده باشد، رقم ۲۰درصد درست است. اما قطعاً قوانین به شیوه‌ای طراحی شده‌اند که بیشتر حق‌جوها با دلیل ظاهراً موجهی رد شوند. در حال حاضر، ۶۰درصد از افراد واجد شرایط دریافت مزایای بیکاری در بریتانیا از آن محروم‌اند. او می‌گوید که در این مجمع‌الجزایری که در رأس آن بوروکرات‌هایی قانون‌نویس و سپس وزارت کار و امور اجتماعی، دیوان‌های اجرایی، وکلا و کارکنانی قرار دارند (که برای نهادهای تأمین مالی کار می‌کنند و درخواست‌های سازمان‌های غیردولتی را بررسی می‌کنند)، همه و همه بخشی از دستگاه عریض‌وطویل مالی‌اند که هدفش رواج این تفکر اشتباه است که مردم ذاتاً تنبل‌اند و نمی‌خواهند کار کنند.

بنابراین، حتی اگر جامعه موظف است که نگذارد مردم از گرسنگی بمیرند، این دستگاه کاری می‌کند که روند تأمین وسایل لازم برای ادامه‌ی حیات تا جای ممکن گیج‌کننده، وقت‌گیر و تحقیرکننده باشد.

در نتیجه، این کار اساساً ترکیبی وحشتناک از فعالیت‌های تعمیرکردن و فرم پرکردن است تا ناکارآمدی‌های سیستمی مراقبتی را جبران کند که عمداً برای کارنکردن طراحی شده است. هزاران نفر با حقوق مکفی در دفاتری با تهویه‌ی مطبوع نشسته‌اند تا از احساس بد تهی‌دست‌ها نسبت به خودشان مطمئن شوند.

لزلی این را بهتر از هر کس دیگری درک می‌کرد، زیرا او در هر دو طرف میز نشسته بود. مادری مجرد بود و سال‌ها از مزایای خیریه استفاده کرده بود. دقیقاً می‌دانست که از نظر دریافت‌کننده‌ی کمک اوضاع از چه قرار است. راه‌حلش چه بود؟ حذف کل دستگاه. او عضو جنبش درآمد پایه‌ی جهانی است که خواستار حذف روند سنجش استطاعت مالی افراد برای دریافت مزایای رفاهی اجتماعی و جایگزین‌شدنش با شیوه‌ای است که مطابق آن مبلغی ثابت به صورت مساوی به همه‌ی افراد مقیم کشور پرداخت می‌شود.

کندی[1] یکی دیگر از فعالان این جنبش است که او هم قبلاً شغلی به‌دردنخور داشت و ترجیح می‌داد که جزئیاتش را فاش نکند. او می‌گفت که وقتی در دهه‌ی ۸۰ برای اولین بار به لندن آمد و به جنبش دستمزد جهانی برای کار خانگی پیوست با چنین مسائلی آشنا شد:

> کندی: به جنبش دستمزد برای کار خانگی پیوستم، چون احساس می‌کردم که مادرم به آن نیاز دارد. او در دام ازدواجی بد افتاده بود و اگر خودش پول داشت، خیلی زودتر پدرم را ترک می‌کرد. برای کسی که در رابطه‌ای اجحاف‌آمیز یا حتی کسل‌کننده گیر افتاده مهم‌ترین چیز این است که بتواند از آن رابطه خارج شود، بی‌این‌که زندگی مالی‌اش تحت تأثیر قرار بگیرد.
>
> من فقط یک سال در لندن بودم. وقتی به آمریکا برگشتم تلاش

1. Candi

کردم تا به یکی از شاخه‌های فمینیسم نزدیک شوم. یکی از خاطرات کامل‌کننده‌ی شخصیتم وقتی بود که در نه سالگی مادرم مرا به یک گروه آگاهی‌افزایی در اوهایو برد. ما صفحاتی از رساله‌ی پولس[1] را که درباره‌ی ترسناک بودن زنان حرف می‌زد پاره می‌کردیم و از آن‌ها کپه‌ای می‌ساختیم و چون من از همه کوچک‌تر بودم از من می‌خواستند که آتش را روشن کنم. اولش این کار را انجام نمی‌دادم چون به من یاد داده بودند با کبریت بازی نکنم.

دیوید: اما بالأخره آتش را روشن کردی؟

کندی: بله، مادرم اجازه داد. کمی بعد شغلی یافت که کفاف خرج زندگی‌اش را می‌داد و فوراً پدرم را ترک کرد. این برایم تجربه‌ای بسیار آموزنده بود.

وقتی کندی در لندن بود، به‌سمت جنبش دستمزد برای کار خانگی کشانده شد؛ جنبشی که فمینیست‌ها آن را نه خطرناک اما مزاحم تلقی می‌کردند. بااین‌حال، او آن را جایگزینی برای بحث‌های بی‌سرانجام میان لیبرال‌ها و جدایی‌طلب‌ها می‌دید. این‌جا دست‌کم تحلیلی اقتصادی از مشکلات زندگی واقعی زنان در جریان بود. در آن زمان، برخی صحبت از «ماشین کار جهانی» را به میان کشیدند؛ نوعی سیستم کار مزدی در سراسر کره‌ی زمین که به این منظور طراحی شده بود تا افراد بیشتری را به تلاش بیشتری وادارد. اما آن‌چه منتقدان فمینیست مطرح کردند این بود که این سیستم همچنین کار «واقعی» را تعریف می‌کند؛ کاری که می‌توان آن را به «زمان» تقلیل داد و در نتیجه، خریدوفروشش کرد. کار بسیاری از زنان در دسته‌ی بعدی قرار می‌گیرد، اما واقعیت این است که همان ماشینی که به آن برچسب «کار غیرواقعی» می‌زنند بدون این کار بی‌درنگ متوقف می‌شود.

جنبش دستمزد برای کار خانگی اساساً تلاشی بود تا دروغ سرمایه‌داری را رسوا

1. St. Paul's Gospel

کند و بگوید: «بسیاری از کارها، حتی کارهای کارخانه، با انگیزه‌هایی گوناگون انجام می‌شوند اما اگر اصرار دارید که کار فقط همچون کالایی قابل‌فروش ارزش دارد، دست‌کم باید به همین نظر پایبند باشید!» اگر قرار بود زنان نیز مانند مردان غرامت دریافت کنند، آنگاه باید بی‌درنگ بخش عظیمی از ثروت جهان به آن‌ها واگذار می‌شد و بی‌تردید ثروت نیز قدرت می‌آورد. در ادامه، گفت‌وگوی من با این دو را می‌خوانید:

دیوید: آیا در جنبش دستمزد برای کار خانگی درباره‌ی پیامدهای سیاسی، یعنی سازوکارهای پرداخت دستمزد، نیز مباحثاتی انجام می‌شد؟

کندی: نه، آن جنبش بیشتر چشم‌انداز بود، یعنی راهی برای برملاکردن کار بدون دستمزد، اما هیچ‌کس نباید درباره‌اش صحبت می‌کرد و با این منظور، گام بلندی برداشته شد. در دهه‌ی ۱۹۶۰، افراد اندکی درباره‌ی کار رایگان زنان صحبت می‌کردند، اما وقتی در دهه‌ی ۱۹۷۰ جنبش دستمزد برای کار خانگی شکل گرفت، این موضوع به یک مسئله تبدیل شد و حالا دیگر متعارف است که موقع توافقات طلاق، آن را در نظر بگیرند.

دیوید: خب، پس مطالبه اساساً مطالبه‌ای انگیزشی بود؟

کندی: بیشتر انگیزشی بود تا این‌که برنامه‌ای در کار باشد؛ چیزی شبیه به این‌که بگوییم: «ما می‌خواهیم که اوضاع بر این منوال باشد». درباره‌ی این صحبت می‌کردیم که پول از کجا تأمین شود. ابتدا، موضوع بحث بیشتر بر سر تأمین این پول از سرمایه بود، سپس در اواخر دهه‌ی هشتاد کتاب ویلمت براون[1] با نام زنان آفریقایی‌تبار و جنبش صلح[2][16] بیرون آمد؛ با این موضوع که چگونه جنگ و جنگ اقتصادی بر زنان، به‌ویژه زنان آفریقایی‌تبار، بیشتر از هر کس دیگری تأثیر می‌گذارد. بنابراین، ما

---

1. Wilmette Brown

2. *Black Women and the Peace Movement*

شعار سر دادیم که «به زنان حقوق دهید، نه به سربازان». هنوز هم این شعار به شکل دیگری شنیده می‌شود.
در نتیجه، مسلماً جایی را که می‌خواستیم پول دستمزدها را تأمین کند هدف قرار داده بودیم، اما هیچ‌وقت وارد بحث سازوکارها نشدیم.

دیوید: یک لحظه صبر کن، «برای مراقبت‌کردن دستمزد بدهید، نه برای کشتن» این شعار متعلق به چه گروهی است؟

لزلی: اعتصاب جهانی زنان. این جنبشْ جانشینِ معاصر جنبش دستمزد برای کار خانگی است. وقتی در ۲۰۱۳ با اولین طومار درخواست برای درآمد پایه‌ی همگانی در اروپا مواجه شدیم، اعتصاب جهانی زنان دو ماه بعد در واکنشی متقابل، طومار دستمزد برای مراقبان را منتشر کرد. آن‌ها تأیید می‌کردند که هر فردی به‌نحوی مراقب محسوب می‌شود و اگر از کسی مراقبت نکند، دست‌کم از خودش مراقبت می‌کند و این کار انرژی و زمانی را می‌طلبد که سیستم تمایلی به پرداخت هزینه‌اش ندارد و فقط از راه حقوق پایه‌ی جهانی به رسمیت شناخته می‌شود: اگر همه مراقب‌اند، پس باید به همه پول بدهید و اجازه دهید که خودشان تصمیم بگیرند که هر بار می‌خواهند از چه کسی مراقبت کنند.

کندی هم به دلایلی مشابه از جنبش دستمزد برای کار خانگی به جنبش حقوق پایه‌ی جهانی ملحق شد. او و برخی از هم‌مسلکانش کم‌کم این سؤال را از خود پرسیدند که ما می‌خواستیم برنامه‌ای واقعی و عملی را ترویج دهیم، آن برنامه باید چگونه باشد؟

کندی: وقتی در خیابان اعلامیه‌های دستمزد برای کار خانگی را پخش می‌کردیم با دو واکنش مواجه می‌شدیم. زن‌ها یا می‌گفتند: «عالیه! کجا می‌توانم برای عضویت ثبت‌نام کنم؟» یا می‌گفتند: «چطور به

خودتان اجازه می‌دهید برای کاری که ما از روی عشق انجام می‌دهیم تقاضای پول کنید؟» این واکنش دوم چندان هم غیرقابل‌درک نبود. آن‌ها گمان می‌کردند که دستمزدگرفتن برای کار خانگی ممکن است بر کالایی‌شدن فعالیت‌های انسانی دلالت داشته باشد.

کندی به‌طور خاص تحت تأثیر تفکر آندره گورتس[۱]، جامعه‌شناس فرانسوی، بود. وقتی تحلیلم را از ماهیت ذاتاً سنجش‌ناپذیر مراقبت ارائه کردم، گفت که گورتس این را چهل سال قبل پیش‌بینی کرده بود:

کندی: نقد گورتس به دستمزد گرفتن برای کار خانگی این بود که اگر مدام با استفاده از واژگان تخصصی مالی بر اهمیت مراقبت در اقتصاد جهانی تأکید کنیم، این خطر وجود دارد که اشکال گوناگون مراقبت برحسب دلار ارزش‌گذاری شوند و «ارزش» واقعی آن‌ها به دلار سنجیده شود. همچنین، در معرض این خطر نیز قرار می‌گیریم که مراقبت پولی و با معیار پول سنجیده شود و این فاجعه است، زیرا پولی‌کردن فعالیت‌های مراقبتی از ارزش کیفی آن‌ها می‌کاهد؛ به‌خصوص اگر چنان‌که معمول است به‌صورت فهرست وظایف خاص با محدودیت‌های زمانی معین انجام شود. او این حرف را قبلاً در دهه‌ی هفتاد گفته بود و این دقیقاً همان چیزی است که حالا، حتی در عرصه‌های تدریس و پرستاری، رخ داده است.[۱۷]

لزلی: از کاری که انجام می‌دهم بگذریم.

دیوید: بله می‌دانم. بحث من «چرندوپرندسازی» است.

کندی: بله، قطعاً روند چرندوپرندسازی در جریان بوده است.

1. André Gorz

لزلی: وقتی درآمد پایه‌ی جهانی... آیا سیلویا [فدریچی][1] اخیراً در مصاحبه‌ای در این مورد صحبت نکرده که چگونه سازمان ملل و سپس، همه‌ی انواع سازمان‌های جهانی به‌نوعی فمینیسم را راهی برای حل بحران سرمایه‌داری در دهه‌ی هفتاد در نظر می‌گیرند؟ آن‌ها می‌گویند که بیایید زنان و مراقبان را وارد نیروی کار مزدبگیر کنیم (بیشتر زنان طبقه‌ی کارگر مسئولیت‌های روزانه‌شان دو برابر دیگران بود)؛ نه برای توانمندکردن زن‌ها، بلکه به‌جای راهی برای تنبیه مردان. از آن زمان به بعد، یکسان‌شدن دستمزدها عمدتاً به این دلیل بود که در شرایط واقعی حقوق مردان طبقه‌ی کارگر کاهش یافته بود، نه این‌که لزوماً حقوق زنان افزایش یافته باشد. آن‌ها همیشه سعی می‌کردند تا ما را در برابر همدیگر قرار دهند. همه‌ی این سازوکارها برای ارزیابی ارزش نسبی انواع گوناگون کار لزوماً به همین علت است.

به همین دلیل، مطالعه‌ی آزمایشی درآمد پایه، که در هند انجام شد، برایم بسیار جذاب است. این مطالعه ابعاد جالب متعددی دارد؛ از جمله این‌که یکی از پیامدهایش کاهش خشونت خانگی است. (این پیامدی منطقی است، زیرا به نظرم ۸۰درصد از اختلافات درون خانواده که به خشونت منجر می‌شوند بر سر پول است.) اما نکته‌ی اصلی این است که نابرابری‌های اجتماعی را به‌تدریج از میان می‌برد. نقطه‌ی شروع کار این است که به همه‌ی افراد پول مساوی پرداخت می‌شود. این اقدام از اهمیت بسیاری برخوردار است، زیرا پول قدرت نمادین مشخصی دارد. وقتی به همه، مرد، زن، پیر، جوان، طبقه‌ی بالا، طبقه‌ی پایین، مقدار مشخص و برابری پول می‌دهیم، تفاوت‌ها به‌تدریج از بین می‌روند. وقتی این طرح آزمایشی در هند انجام شد، دیدند حالا که برخلاف قبل به دخترها اندازه‌ی پسرها غذا می‌دهند، افراد ناتوان در فعالیت‌های روستایی پذیرفته می‌شوند و زنان جوان این عرف اجتماعی را که از ایشان انتظار می‌رفت تا خجالتی و متواضع باشند

1. Silvia Federici

کنار گذاشتند و در فضاهای عمومی مانند پسران رفت‌وآمد کردند... دختران هم به مشارکت در عرصه‌های عمومی زندگی روی آوردند.[۱۸] پرداخت درآمد پایه‌ی جهانی باید به‌تنهایی برای زندگی کافی باشد و بی‌چون‌وچرا به افراد تعلق گیرد. همه باید این حقوق را دریافت کنند حتی افرادی که به آن نیاز ندارند. به‌این‌ترتیب، این اصل پایه‌گذاری می‌شود که وقتی صحبت از چیزهای لازم برای زندگی به میان می‌آید، همه به‌یک‌اندازه و بدون قیدوشرط سزاوار دریافت آن هستند. بنابراین، حقی انسانی شکل می گیرد و دیگر افراد به‌دلیل کمبود اشکال کسب درآمد به خیریه یا کارهای تعمیرکاری روی نمی‌آورند.

این یکی از عواملی است که افراد زیادی با شنیدن مفهوم درآمد پایه به آن می‌اندیشند و گیج و مبهوت می‌شوند. نکند شما می‌خواهید به خانواده‌ی راکفلر[۱] (ثروتمند و نیکوکار آمریکایی) سالانه ۲۵هزار دلار بدهید؟ بله، همه یعنی همه. چنین نیست که میلیاردرهای بسیاری وجود داشته باشند که پول زیادی به آن‌ها برسد؛ به‌هرحال، می‌توان از افراد ثروتمند مالیات بیشتری گرفت. اگر بخواهیم که استطاعت مالی افراد را، حتی برای میلیاردرها، بسنجیم آنگاه دوباره باید دستگاهی بوروکراتیک تشکیل دهیم تا کار سنجش استطاعت مالی را انجام دهد و آن‌چه تاریخ می‌گوید این است که چنین بوروکراسی‌هایی تمایل به گسترش دارند.

در نهایت، آن‌چه جنبش درآمد پایه پیشنهاد می‌دهد جداکردن کار از معیشت است و تأثیر فوری آن در کشورهای اجراکننده‌ی این سیاست کاهش چشم‌گیر بوروکراسی خواهد بود. چنان‌که در مورد لزلی دیدیم حجم عظیمی از ماشین‌آلات دولت و ان‌جی‌اوهای شرکتی نیمه‌دولتی وجود دارند که در بسیاری از جوامع ثروتمند دولت را احاطه می‌کنند تا صرفاً باعث ایجاد حس بد در افراد تهی‌دست نسبت به خودشان شوند. این بازی اخلاقی فوق‌العاده گران‌قیمتی است که برای نگهداری از ماشین کار جهانی عمدتاً بیهوده‌ای انجام می‌شود.

---

1. Rockefeller

کندی: بگذارید مثالی بزنم. اخیراً به این فکر می‌کردم که شاید سرپرستی کودکی را برعهده بگیرم. به شرایطش که نگاه کردم سخاوتمندانه بود. باید آپارتمانی سازمانی می‌گرفتم و مهم‌تر از آن هفته‌ای ۲۵ یورو برای مراقبت از بچه می‌پرداختم. بعد به این نکته فکر کردم که آن‌ها از ۱۳هزار یورو در سال و یک آپارتمان برای یک بچه حرف می‌زدند. بچه‌ای که در بیشتر موارد والدینی ندارد. اگر ما همین چیزها را به والدین آن بچه می‌دادیم، آن‌ها برای سرپرستی کودکشان به مشکل برنمی‌خوردند.

بااین‌حال، در برآورد این عدد قطعاً هزینه‌ی حقوق کارمندانی که ناظر و برنامه‌ریز برای اعطای سرپرستی بودند محاسبه نشده است. همچنین، ساختمان و هزینه‌ی نگهداری از دفاتر محل کار این کارمندان، نهادهای مختلفی که این کارمندان دولتی را نظارت و کنترل می‌کنند، ساختمان و هزینه‌ی نگهداری دفاتر کار کارمندان این نهادها و ... .

این‌جا مجال بحث دراین‌باره نیست که در عمل، روش کار برنامه‌ی تعیین حقوق پایه چگونه باید باشد.[۱۹] اگر این امر به چشم بسیاری از ما غیرممکن می‌آید (برای مثال، از خود می‌پرسیم: «این پول از کجا می‌آید؟»)، عمدتاً به این دلیل است که با مفروضات اشتباهی بزرگ شده‌ایم مثل این‌که پول چیست، چگونه تولید می‌شود، مالیات دقیقاً برای چه پرداخت می‌شود و انبوهی از مسائل دیگر که بسیار فراتر از بحث ما در این کتاب است. دیدگاه‌های متفاوتی درباره‌ی چیستی درآمد جهانی و چرایی مفیدبودنش برای هر فرد وجود دارد و همین موضوع ابهاممان را در مواجهه با این مسئله بیشتر می‌کند. در یک سوی طیف، رویکردی محافظه‌کارانه قرار دارد که هدفش ارائه‌ی کمک‌هزینه‌ای اندک در ازای حذف کامل مقررات موجود در دولت رفاه مانند آموزش رایگان یا خدمات درمانی است و همه‌چیز در خدمت بازار است و در سوی دیگر، رویکردی رادیکال مانند حمایت‌های لزلی و کندی قرار دارد، با این فرض که ضمانت‌های بی‌قیدوشرط مانند نظام سلامت عمومی بریتانیا سر جای خود باقی می‌مانند.[۲۰] یکی درآمد پایه را روش قرارداد می‌بیند و دیگری آن را شیوه‌ای برای

گسترش حوزه‌ای بی‌قیدوشرط تلقی می‌کند. خودم برخلاف خط‌مشی سیاسی‌ام از حالت دوم حمایت می‌کنم. من آشکارا ضددولتم. منِ آنارشیست مشتاقانه منتظر دیدن از بین رفتن دولت‌ها هستم و در این میان هیچ علاقه‌ای به سیاست‌هایی ندارم که به دولت‌ها قدرتی بیشتر از قدرت کنونی‌شان می‌دهند.

اما علت عجیب حمایتم از درآمد پایه این است. ممکن است به نظر برسد که درآمد پایه محدوده‌ی قدرت دولت را گسترش می‌دهد، زیرا احتمالاً این دولت (یا برخی نهادهای شبه‌دولتی مانند بانک مرکزی) است که پول را تولید و توزیع می‌کند اما درواقع، برعکس است. بخش‌های بزرگ دولت ـو دقیقاً مزاحم‌ترین و ناخوشایندترینشان، زیرا بسیار درگیر نظارت اخلاقی بر شهروندان معمولی‌اندـ فوراً غیرضروری و غیرلازم می‌شوند و به‌راحتی می‌توان تعطیلشان کرد.[۲۱] بله، میلیون‌ها کارمند دولتی جزء و مشاوران مالی مانند لزلی از کار بیکار می‌شوند، اما آن‌ها نیز می‌توانند درآمد پایه را دریافت کنند. شاید برخی از آن‌ها به‌سمت کارهایی مهم‌تر مانند نصب نیروگاه‌های خورشیدی یا کشف درمانی برای سرطان بروند. همچنین، ممکن است گروه‌های موسیقی با سازهای دست‌ساز تشکیل دهند، وقتشان را صرف بازسازی اسباب‌اثاثیه‌ی قدیمی بکنند، به غارگردی روی آورند یا هیروگلیف‌های مایایی را ترجمه کنند. بگذاریم که هر کاری دوست دارند انجام دهند! در نهایت، هر کاری کنند قطعاً خوشحال‌تر از حالا می‌شوند که باید کارمندی بیکار را برای دیررسیدن به سمینارهای تدوین رزومه جریمه کنند یا سه مدرک هویتی افراد بی‌خانمان را بررسی کنند؛ و هر کس در شادی تازه‌یافته‌ی خود موفق‌تر و بهتر خواهد بود.

حتی برنامه‌ی حقوق پایه‌ی متوسط می‌تواند سنگ بنای عمیق‌ترین تحولات در جداکردن کار از امرارمعاش باشد. همان‌طور که در فصل پیش دیدیم، می‌توان برای پرداخت پول به هر فرد، فارغ از شغلش، استدلال اخلاقی قوی‌ای آورد. این استدلال فرض را بر این می‌گذاشت که به انسان‌ها در ازای کار پول پرداخت می‌شود و همین موجب شکل‌گرفتن بوروکراسی‌ای نظارتی می‌شود تا حتی اگر نیازی به اندازه‌گیری میزان سختی کار یا حجم تولید نباشد، دست‌کم اطمینان حاصل شود که افراد کار می‌کنند. حقوق پایه‌ی کامل اجبار به کارکردن را از میان برمی‌دارد،

به‌این‌ترتیب که استاندارد قابل‌قبول زندگی را به همه تقدیم می‌کند و افراد خود تصمیم می‌گیرند که برای کسب ثروت بیشتر کارِ مزدی کنند یا در زمان آزادشان هر کاری که دوست دارند انجام دهند . همچنین، ممکن است راه را به روی توسعه‌ی بهتر شیوه‌های توزیع کالا بگشاید. (پول در نهایت، کوپنی سهمیه‌بندی است و در دنیایی آرمانی احتمالاً افراد می‌توانند کمتر از این کوپن‌ها استفاده کنند.) بدیهی است همه‌ی این‌ها مبتنی‌بر این فرض است که نیازی به وادارکردن انسان‌ها به کار نیست یا حتی به انجام کاری که برای دیگران مفید یا سودمند است. چنان‌که می‌بینیم، این فرضی منطقی است. بسیاری از مردم دوست ندارند کل روز را پای تلویزیون بنشینند و تعداد انگشت‌شماری که واقعاً می‌خواهند سربار جامعه باشند بار سنگینی بر دوش جامعه نخواهند بود، زیرا کل مقدار کار موردنیاز برای تأمین آسایش و امنیت افراد چندان هم زیاد نیست. معتادان به کار اجباری، که اصرار دارند بیشتر از حد لازم کار کنند، بیشتر کم‌کاری‌های گاه‌وبی‌گاهشان را جبران می‌کنند.[۲۲]

در پایان، مفهوم حمایت جهانی بی‌قیدوشرط مستقیماً با دو موضوعی در ارتباط است که مکرراً در این کتاب مطرح شده‌اند. اولی پویایی سادومازوخیستی ترتیبات کاری سلسله‌مراتبی است که وقتی همه به بیهودگی کار آگاه‌اند تشدید می‌شود. این خاستگاه بسیاری از بدبختی‌های روزمره‌ی افراد شاغل است. در فصل چهار، به مفهوم لین چنسر یعنی سادومازوخیسم در زندگی روزمره و به‌ویژه به این موضوع اشاره کردم که برخلاف بازی بی‌دی‌اس‌ام واقعی که همیشه یک واژه‌ی امن قراردادی دارد، وقتی افراد «معمولی» در همان پویایی گرفتار می‌شوند، هرگز برای خروج راهی چنان آسان پیش پایشان قرار ندارد.

«ما به رئیسمان نمی‌گوییم "پرتقال"».

همیشه گمان می‌کردم که این بینش بسیار مهمی است و حتی می‌توان آن را مبنای نظریه‌ی آزادی اجتماعی قرار داد. همچنین به این می‌اندیشم که میشل فوکو، فیلسوف و جامعه‌شناس فرانسوی، قبل از مرگ غم‌انگیزش در ۱۹۸۴ در این مسیر پیش می‌رفت. به گفته‌ی افرادی که او را می‌شناختند، فوکو با کشف بی‌دی‌اس‌ام دستخوش دگرگونی شخصی قابل‌توجهی شد و از شخصیتی آب‌زیرکاه و نچسب ناگهان به شخصیتی گرم و گشاده و صمیمی تبدیل شد.[۲۳] ایده‌های نظری‌اش

نیز تغییر کردند، اما هرگز نتوانست آن‌ها را به ثمر برساند. یقیناً فوکو بیشتر در نقش نظریه‌پرداز قدرت معروف بود و آن را در تمام روابط انسانی، حتی به‌جای عنصر اساسی انسان اجتماعی، در جریان می‌دید و زمانی آن را صرفاً موضوع «عمل‌کردن بر کنش‌های دیگری» تعریف کرده بود.[۲۴] این موضوع همیشه تناقض عجیبی را ایجاد می‌کرد، زیرا اگرچه از نوشته‌هایش چنین برمی‌آمد که او یک ضداقتدارگرای مخالف قدرت است، قدرت را به‌گونه‌ای تعریف می‌کرد که زندگی اجتماعی بدون آن محال است. فوکو در پایان کارش می‌خواست که این معضل را با معرفی تفاوت میان قدرت و سلطه حل کند. می‌گفت که اولی مسئله‌ی «بازی‌های استراتژیک» است. هر فردی همواره به بازی‌های قدرت مشغول است و ما نمی‌توانیم از آن جلوگیری کنیم، اما هیچ‌چیز ناخوشایند و مخالفت‌برانگیزی هم در این کار وجود ندارد. این مصاحبه‌ی آخرش است:

> قدرت ناخوشایند نیست. قدرت نوعی بازی استراتژیک است. ما خیلی خوب می‌دانیم که قدرت چیز ناخوشایندی نیست.
> به نظرم باید میان روابط قدرت به‌مثابه بازی‌های استراتژیک هنگام آزادی -بازی‌های استراتژیک ناشی از این واقعیت که برخی افراد سعی می‌کنند رفتار دیگران را تعیین کنند- و حالت‌های سلطه که ما معمولاً آن را «قدرت» می‌نامیم تفاوت قائل شویم.[۲۵]

فوکو مشخص نمی‌کند که چگونه باید این دو را از هم متمایز کنیم جز این‌که می‌گوید در حالت سلطه همه‌چیز باز نیست و رابطه نمی‌تواند برعکس شود، وگرنه روابط سیال قدرت سخت و «منجمد» می‌شوند. او مثال رابطه‌ی متقابل میان معلم و دانش‌آموز (قدرتِ خوب) را در برابر خشونت معلم خودکامه (قدرتِ بد) مطرح می‌کند. به نظرم فوکو در این‌جا دور چیزی چرخ می‌زند و هرگز به سرزمین موعود نمی‌رسد: نظریه‌ی واژه‌ی امن در عرصه‌ی آزادی اجتماعی، چراکه این روشن‌ترین راه‌حل است. مسئله‌ای نیست اگر بعضی بازی‌های خاص ثابت باشند. بعضی از افراد بازی‌های ثابت را دوست دارند، حالا به هر دلیلی، اما گاهی اوقات از آن‌ها هم نمی‌توان خارج

شد. آنگاه این سؤال پیش می‌آید که: ما به رئیس خود چه چیزی می‌توانیم بگوییم که هم‌ارز واژه‌ی «پرتقال» باشد؟ یا به یک مأمور دولتی غیرقابل‌تحمل، به یک مشاور تحصیلی نفرت‌انگیز یا به نامزدی بدرفتار؟ چگونه می‌توانیم فقط بازی‌هایی را خلق کنیم که با آن‌ها عملاً احساس بازی‌کردن داشته باشیم، زیرا زمان خارج‌شدن از بازی دست خودمان است؟ دست‌کم در عرصه‌ی اقتصادی پاسخ روشن است. همه‌ی آزارگری‌های بیجا در محل کار به این بستگی دارد که فرد ممکن نیست بگوید: «من این کار را ترک می‌کنم» و به عواقب اقتصادی‌اش فکر نکند. اگر رئیس آنی می‌دانست که به‌هیچ‌وجه درآمد آنی تحت تأثیر قرار نمی‌گیرد، با او بهتر رفتار می‌کرد؛ حتی اگر آنی بعد از این‌که می‌دید به‌دلیل مشکلی که ماه‌ها پیش حل کرده بود دوباره او را فراخوانده‌اند، با نفرت آن‌جا را ترک می‌کرد. حقوق پایه به فرد این قدرت را می‌دهد که کلمه‌ی «پرتقال» را خطاب به رئیسش به زبان آورد.

این بحث به موضوع دوم منتهی می‌شود. موضوع فقط این نیست که در جهانی با درآمدهای تضمین‌شده، رئیس آنی باید دست‌کم با کمی بزرگ‌منشی و احترام با او رفتار کند. اگر حقوق پایه‌ی جهانی نهادینه می‌شد، شغل‌هایی مانند شغل آنی به‌ندرت پابرجا می‌ماندند. به‌راحتی می‌توان مردمی را تصور کرد که مجبور نیستند برای زنده‌ماندن کار کنند، بااین‌حال انتخاب می‌کنند که دستیار دندانپزشکی یا اسباب‌بازی‌ساز یا مأمور انتظامات سالن سینما یا ملوان قایق یدک‌کش یا حتی مأمور تصفیه‌خانه‌ی فاضلاب باشند. حتی می‌توان تصور کرد که ترکیبی از این شغل‌ها را انتخاب کنند. اما چگونه می‌توان تصور کرد کسی که بی‌هیچ محدودیت مالی زندگی می‌کند بخواهد بخش قابل‌توجهی از زمانش را برای هایلایت‌کردن فرم‌های یک شرکت مدیریت هزینه‌های خدمات درمانی صرف کند؟ بماند که در دفتر محل کارش کارمندان زیردست حق صحبت‌کردن ندارند. در چنین دنیایی، هیچ دلیلی وجود ندارد که آنی شغل معلمی پیش‌دبستانی را ترک کند، مگر این‌که دیگر به آن شغل علاقه‌مند نباشد و اگر شرکت‌های مدیریت هزینه‌های خدمات درمانی نیز همچنان وجود داشته باشند، شیوه‌های دیگری برای هایلایت‌کردن فرم‌ها در پیش گرفته می‌شود.

بعید به نظر می‌رسد که شرکت‌های مدیریت هزینه‌های خدمات درمانی دوام

داشته باشند. نیاز به این شرکت‌ها (حتی اگر بشود آن را «نیاز» نامید) نتیجه‌ی مستقیم نظام خدمات درمانی عجیب‌وغریب و تودرتویی در آمریکاست که بیشتر آمریکایی‌ها آن را احمقانه و ناعادلانه می‌دانند و می‌خواهند بیمه‌ی عمومی یا ارائه‌دهنده‌ی خدمات درمانی عمومی جایگزین آن‌ها شود. چنان‌که می‌بینیم یکی از دلایل عمده‌ی این‌که نظامی بهتر جایگزین این نظام نشده است، دست‌کم اگر حرف‌های رئیس‌جمهور اوباما را باور داشته باشیم، دقیقاً همان نظام ناکارآمدی است که شغل‌هایی مانند شغل آنی را به وجود می‌آورد. در پی جنبش درآمد پایه‌ی جهانی، میلیون‌ها نفر که به بیهودگی جایگاه شغلی خود پی برده‌اند این فرصت را به دست می‌آورند که برای تغییر وضعیت خود را سازمان‌دهی سیاسی کنند تا دیگر مجبور نباشند که هشت ساعت در روز به هایلایت‌کردن فرم‌ها بپردازند یا (اگر اصرار دارند که کار مفیدی انجام دهند) همان زمان را صرف تلاش برای یافتن کاری مناسب برای پرداخت قبض‌هایشان کنند.

برای بسیاری از افرادی که مانند اوباما از وجود شغل‌های چرندوپرند دفاع می‌کنند این یکی از جذاب‌ترین ابعاد چنین ترتیباتی است. چنان‌که اورول می‌گفت، افرادی که بیهوده‌ترین حرفه‌ها را دارند وقتی برای انجام کارهای دیگر ندارند. دست‌کم این دلیلی دیگر است که باعث می‌شود تا آن‌ها کاری برای تغییر وضعشان انجام ندهند.

به‌این‌ترتیب، راه به روی دومین و آخرین نکته‌ام باز می‌شود. وقتی پیشنهاد تضمین یک زندگی فارغ از کار برای همه‌ی افراد مطرح می‌شود، اولین مخالفتی که مطرح می‌شود این است که در آن صورت افراد کار نمی‌کنند. این حرف آشکارا نادرست است، به نظرم بی‌درنگ می‌توان آن را رد کرد. مخالفت جدی‌تر دومم این است که افراد بسیاری کار می‌کنند، اما اغلب کاری را انتخاب خواهند کرد که فقط خودشان جذب آن می‌شوند. خیابان‌ها پر از شعرهای بد، نمایش‌های آزاردهنده و نظریه‌های علمی عجیب‌وغریب خواهند شد و هیچ کاری به سرانجام نمی‌رسد. آن‌چه پدیده‌ی شغل‌های چرندوپرند نشان می‌دهد مضحک‌بودن چنین فرضیه‌هایی است. بی‌تردید، در جامعه‌ای آزاد، بخشی از مردم زمانشان را به پروژه‌هایی اختصاص می‌دهند که به نظر دیگران بیهوده یا احمقانه‌اند، اما قطعاً این افراد از ۱۰ یا ۲۰درصد از کل جمعیت فراتر نمی‌روند. همین حالا ۳۷ تا

۴۰درصد از کارکنان در کشورهای ثروتمند احساس می‌کنند که شغلشان بیهوده است. تقریباً نیمی از اقتصاد را شغل‌های چرندوپرند یا شغل‌هایی در حمایت از شغل‌های چرندوپرند تشکیل می‌دهند که حتی چرندوپرندهای جالبی هم نیستند! اگر بگذاریم هر کس خودش تصمیم بگیرد که چگونه به بهترین شکل و بی‌هیچ محدودیتی در مسیر منافع انسان‌ها عمل کند، چگونه ممکن است توزیع نیروی کار ناکارآمدتر از اکنون باشد؟

این بحثی بسیار مهم درباره‌ی آزادی انسان است. بسیاری از ما دوست داریم که درباره‌ی آزادی صحبت کنیم. حتی ادعا می‌کنیم که آزادی ارزشمندترین چیز برای هر فرد است که تا پای جان برای آن مبارزه می‌کند، اما به این فکر نمی‌کنیم که آزادبودن یا تمرین‌کردن آزادی دقیقاً به چه معناست. جان کلام این کتاب پیشنهاد برای خط‌مشی‌های مشخص نیست، بلکه آغازی برای اندیشیدن و بحث‌کردن دراین‌باره است که یک جامعه‌ی آزاد به معنای واقعی در عمل باید چگونه باشد.

قدردانی

از صدها نفری که داستان‌های مرارت‌بار محل کارشان را به اشتراک گذاشتند، اما نامشان فاش نشد، قدردانی می‌کنم. می‌دانید که منظورم چه افرادی است.

از ویوان رائول[1] و سایر همکارانش در مجله‌ی استرایک! (به‌ویژه گروه گشت ویژه[2]) قدردانی می‌کنم که امکان چاپ مقاله‌ی اصلی و همه‌ی این چیزها را فراهم کردند.

نگارش این کتاب بدون تلاش سخت‌کوشانه‌ی تیمم در انتشارات سایمون اند شوستر[3] با ویراستاری بن لونن[4]، ارین ریبک[5]، جاناتان کارپ[6] و امر دئول[7] و همچنین بدون دلگرمی دستیارم ملیسا فلشمن[8] در آژانس جنکلو اند نسبیت[9] ممکن نبود.

افزون براین، از دوستانم که تحملم کردند و همکارانم در دانشگاه ال‌اس‌ای[10] برای شکیبایی و حمایتشان، به‌ویژه کارمندان اداری این دانشگاه (یانینا[11] و تام هینریچسن[12]، رناتا تاد[13]، کامیلا کندی هارپر[14] و اندریا السیک[15])، سپاسگزارم.

باید از مگان لاز[16]، دانشجوی خستگی‌ناپذیر رشته‌ی انسان‌شناسی در مقطع تحصیلات تکمیلی دانشگاه ال‌اس‌ای، نیز قدردانی کنم که وظیفه‌اش نظارت بر «تأثیر» کارم بود. امیدوارم این کتاب گشایشی باشد در مسیر تلاش‌ها و چالش‌هایش.

---

1. Vyvian Raoul
2. The Special Patrol Group
3. Simon & Schuster
4. Ben Loehnen
5. Erin Reback
6. Jonathan Karp
7. Amar Deol
8. Melissa Flashman
9. Janklow & Nesbit
10. LSE
11. Yanina
12. Tom Hinrichsen
13. Renata Todd
14. Camilla Kennedy Harper
15. Andrea Elsik
16. Megan Laws

یادداشت‌ها

پیشگفتار: در باب پدیده‌ای به نام شغل‌های چرندوپرند

۱. تاکنون مخالف شغل آمارنویس‌های شرکت بیمه بوده‌ام، اما خوب که فکر می‌کنم می‌بینم نسبت به آن‌ها بی‌انصافی کرده‌ام. کار بعضی‌هایشان هم مفید است و باعث ایجاد تغییری در جهان می‌شود. اما همچنان معتقدم که می‌توان بقیه‌ی آن‌ها را بی‌هیچ تأثیر منفی‌ای از میان برداشت.

۲. دیوید گریبر، "پدیده‌ی مدرن شغل‌های چرندوپرند"، کانبرا (استرالیا) تایمز[1] آنلاین، آخرین ویرایش ۳ سپتامبر ۲۰۱۳،

www.canberratimes.com.au/national/public-service/the-modern-phenomenon-of-bullshit-jobs- 20130831-2sy3j.html.

۳. تا آن‌جا که می‌دانم تابه‌حال فقط یک کتاب درباره‌ی شغل‌های چرندوپرند نوشته شده است؛ بولو دو مِقْدا![2] نوشته‌ی دو روزنامه‌نگار پاریسی با نام‌های ژولین بریگو[3] و اولیویه سیران[4] (۲۰۱۵). نویسنده‌ها به من گفته‌اند که اثرشان الهام‌گرفته از مقاله‌ی من بوده است. کتاب خوبی است، اما نسبت به مقاله‌ی من محدوده‌ی متفاوتی از سؤالات را مطرح می‌کند.

فصل ۱: شغل چرندوپرند چیست؟

۱. "شغل‌های چرندوپرند"،

LiquidLegends، www.liquidlegends.net/forum/general/460469-bullshit-jobs?page=3

آخرین ویرایش ۱ اکتبر ۲۰۱۴.

---

1. *Canberra (Australia) Times*
2. *Boulots de Merde!*
3. Julien Brygo
4. Olivier Cyran

۲. "کارمند دولت اسپانیا شش سال از کارش جیم می‌شد تا اسپینوزا بخواند"، آژانس خبری یهودی (JTA)، آخرین ویرایش ۲۶ فوریه‌ی ۲۰۱۶،
www.jta.org/2016/02/26/news-opinion/world/spanish-civil-servant-skips-work-for-6-years-to-study-spinoza

۳. جان هنلی[1]، "ناهار طولانی: کارمند دولت اسپانیا سال‌ها از کارش جیم می‌شد بی‌آن‌که کسی متوجه شود"[2]، گاردین (آمریکا)، آخرین ویرایش ۲۶ فوریه‌ی ۲۰۱۶،
www.theguardian.com/world/2016/feb/12/long-lunch-spanish-civil-servantant-skip-work-for-years-without-anyone-noticing.

شاید او از این مبحث اسپینوزا الهام گرفته بود که همه‌ی موجودات برای افزایش قدرتشان تلاش می‌کنند، اما این قدرت به همان اندازه شامل تأثیرگذاری بر موجودات دیگر و همچنین، تأثیرپذیری از آن‌ها نیز می‌شود. از دیدگاه اسپینوزایی، داشتن شغلی که از خلال آن نه بتوان بر کسی تأثیر گذاشت و نه از کسی تأثیر پذیرفت بدترین شغل ممکن است.

۴. بی‌تردید شغل پستچی‌ها شغل چرندوپرندی نیست، اما گویی این ماجرا بر این دلالت دارد که چون ۹۹درصد از نامه‌هایی که آن‌ها تصمیم گرفتند به دست صاحبانشان نرسانند آگهی‌های پستی (یعنی چیزهای بی‌ارزش) بودند، پس شاید بتوان گفت که شغلشان چرندوپرند است. بعید به نظر می‌رسد که در عمل این‌چنین باشد، اما نگرش عامه‌ی مردم درباره‌ی شغل پستچی‌ها این‌گونه است. برای تغییر نگرش‌ها درباره‌ی پستچی‌ها مراجعه کنید به اثر من به نام آرمان‌شهر قوانین (۲۰۱۵)، ۱۵۳-۱۶۳.

۵. http://news.bbc.co.ul/1/hi/world/europe/3410547.stm?a مشاهده‌شده در ۷ آوریل ۲۰۱۷.

۶. «Vier op tien werknemers noemt werkzinloos»، http://overhetnieuwewerken.nl/vier-op-tien-werknemers-noemt-werk-zinloos/ مشاهده‌شده در ۱۰ ژوئیه‌ی ۲۰۱۷.

۷. برای مثال، روفوس می‌گوید: «دوست دارم به شما بگویم که کم‌ارزش‌ترین شغلی که داشته‌ام درست‌کردن لاته برای افراد بسیار خاص بوده است، اما به گذشته که نگاه می‌کنم می‌بینم که من نقشی حیاتی در ساختن روز آن‌ها داشته‌ام.»

۸. باید توجه داشته باشیم که موارد زیر عمدتاً از بازنمایی‌های فرهنگ عامه‌ی آدم‌کش‌های مافیایی اقتباس شده‌اند، نه از تحلیل قوم‌نگاری یا جامعه‌شناختی افراد واقعی.

۹. جالب است بدانیم که "bull" مخفف "bullshit" نیست، اما "bullshit" شکل بسط‌یافته‌ی "bull" است که در اوایل قرن بیستم از آن استفاده می‌کردند. سرانجام، این اصطلاح از

---

1. Jon Henley
2. Long Lunch: Spanish Civil Servant Skips Work for Years Without Anyone Noticing

کلمه‌ی فرانسوی *bole* به معنی "تقلب یا فریب" مشتق شده است. از اصطلاح "bullshit" برای اولین بار در شعر تی. اس. الیوت استفاده شده است. "bollocks" ریشه‌ی دیگر کلمه‌ی "bole" است.

۱۰. من می‌گفتم که نوعی "دروغ‌گویی" است، اما پروفسور هری فرانکفورت[1] (۲۰۰۵) معتقد بود که این "دقیقاً" دروغ‌گویی نیست. تفاوت میان این دو متناظر با تفاوت میان قاتل و آدم‌کش است؛ یکی فریب عمدی است و دیگری چشم‌پوشی از حقیقت از سر بی‌ملاحظگی. با قطعیت نمی‌توان گفت که کاربرد این تمایز در این‌جا درست است یا نه، اما من گمان نمی‌کنم که واردشدن به این بحث چندان مفید باشد.

۱۱. برای این‌که درک کامل‌تری از ارتباط فئودالی داشته باشیم، نام "کورلئونه[2]" را در نظر بگیریم. این نام یک خانواده‌ی خیالی در رمان ماریو پوزو[3] و فیلم پدرخوانده به کارگردانی فرانسیس فورد کوپولا بود اما درواقع، نام شهری در سیسیل است که خاستگاه بسیاری از مافیاهای معروف است. به ایتالیایی این کلمه به معنی «شیردل» است. نورمن‌هایی که در ۱۰۶۶ انگلستان را فتح کردند سیسیل را نیز که قبلاً تحت کنترل اعراب بود فتح کرده و بسیاری از ویژگی‌های حکمرانی عرب‌ها را از آن‌ها گرفته بودند. خوانندگان داستان‌های رابین‌هود را به یاد بیاورند، در آن‌جا شرور بزرگ کلانتر ناتینگهام و پادشاه دور از سرزمین در جنگ‌های صلیبی "ریچارد شیردل" است. کلمه‌ی "sheriff" (به معنای کلانتر) انگلیسی‌شده‌ی کلمه‌ی عربی شریف است و یکی از آن مواضعی بود که حکومت سیسیل از آن الهام گرفته بود. بر سر رابطه‌ی دقیق میان کورلئونه و پادشاه بریتانیایی اختلاف است، اما برخی از رابطه‌ها دقیقاً وجود دارند. بنابراین، هرچند به‌طور غیرمستقیم، نام شخصیت مارلون براندو در پدرخوانده از ریچارد شیردل گرفته شده است.

۱۲. افراد بسیاری در اوقات فراغت خود به دیگران دستبرد می‌زنند. زمانی در یک مجتمع آپارتمانی زندگی می‌کردم که مجموعه سرقت‌هایی، معمولاً در روزهای دوشنبه، در آن‌جا اتفاق می‌افتاد. در نهایت، مشخص شد که سارق صاحب یک سلمانی بود که دوشنبه‌ها تعطیل بود.

۱۳. بسیاری از دزدها، از سارقان هنری گرفته تا افرادی که از مغازه‌ها جنس بلند می‌کنند، در ازای پول برای دیگران دزدی می‌کنند، اما پیمانکارانی مستقل نیز هستند بنابراین در زمره‌ی خویش‌فرما قرار می‌گیرند. شغل آدم‌کشی ابهام بیشتری دارد. بعضی‌ها ممکن است چنین استدلال کنند که اگر فردی یکی از اعضای قدیمی اما دون‌پایه‌ی سازمانی جنایی است، کار او نوعی «شغل» محسوب می‌شود، اما به نظر من (البته واقعاً نمی‌دانم) بسیاری از افرادی که در این موقعیت‌اند این‌گونه فکر نمی‌کنند.

۱۴. حرفم این نیست که چنین شغلی "نوعی شغل باحقوق است که کاملاً بیهوده و غیرضروری

---

1. Harry Frankfurt
2. Corleone
3. Mario Puzo

و یا زیان‌بار به‌نظر می‌رسد و حتی خود کارمند هم نمی‌تواند وجود آن را توجیه کند". به بیان دیگر، حرفم فقط این نیست که آن کارمند باور دارد که کارش چرندوپرند است، بلکه این اعتقاد او هم معتبر و هم درست است.

۱۵. بگذارید مثالی از وضعیت خودم بزنم. در حال حاضر، در مدرسه‌ی اقتصاد لندن استاد انسان‌شناسی هستم. افرادی هستند که انسان‌شناسی را تعریف دقیق موضوعی چرندوپرند می‌دانند. حتی در ۲۰۱۱ ریک اسکات[1]، فرماندار فلوریدا، این رشته را نمونه‌ی بارزی از رشته‌هایی معرفی کرد که دانشگاه‌های ایالتش بدون آن‌ها بهتر بودند (اسکات جاشیک[2]، "حزب جمهوری‌خواه در فلوریدا در برابر علوم انسانی"، درون آموزش عالی[3]، آخرین اصلاح در ۱۲ اکتبر ۲۰۱۱، www.insidehighered.com/news/2011/10/12/florida_governor_challeng-es_idea_of_non_stem_degrees).

۱۶. شنیده‌ام در شرکت کانتری‌واید فایننشیال[4] که یکی از عاملان کلیدی در رسوایی‌های وام مسکن در ۲۰۰۸ بود، دو دسته افراد وجود داشتند؛ بی‌عرضه‌ها و خودی‌ها. خودی‌ها افرادی بودند که در جریان کلاهبرداری‌ها قرار می‌گرفتند. در پژوهش خودم، حتی با نمونه‌ی افراطی‌تری نیز مواجه شدم. زنی برایم نوشت که تقریباً یک سال در فروش تبلیغات برای یک مجله‌ی پروازی کار می‌کرده است که به‌تدریج متوجه می‌شود چنین مجله‌ای وجود ندارد. او وقتی مشکوک می‌شود که می‌بیند هیچ‌وقت نسخه‌ای از آن مجله را در دفتر کارش یا در هیچ هواپیمایی ندیده است، به‌رغم این‌که زیاد سفر می‌کرده است. سرانجام همکارانش بی‌سروصدا به او می‌گویند که کل عملیات کلاهبرداری بوده است.

۱۷. در این مورد هم، مانند بقیه‌ی قوانین، استثناهایی وجود دارد. در بسیاری از سازمان‌های بزرگ مانند بانک‌ها، مدیران رده‌بالا حسابرسان داخلی یا مشاورانی را استخدام می‌کنند تا بفهمند که کارکنان دقیقاً چه کار می‌کنند. یکی از تحلیلگران بانک می‌گفت که ۸۰درصد از کارکنان بانک مشغول انجام امور غیرضروری‌اند و بسیاری هم از وضعیتشان ناآگاه‌اند، زیرا در تاریکی نگهشان می‌دارند و هیچ درکی از نقش خود در آن سازمان بزرگ ندارند. او همچنین می‌گفت که سرپرستانشان هم چیز بیشتری نمی‌دانستند و پیشنهادهایش برای اصلاحات همیشه رد می‌شد. لازم است تأکید کنیم چنین نیست که مردم به‌اشتباه خیال کنند شغلشان چرندوپرند است، درصورتی‌که موضوع کاملاً برعکس باشد.

۱۸. حتی در این‌جا نیز مخالفت‌هایی مطرح می‌شود. علم‌شناس‌ها چطور؟ بسیاری از افرادی که جلسه‌های الکتروروان‌سنجی برگزار می‌کنند تا تروماهای زندگی گذشته‌ی افراد را کشف کنند احتمالاً قبول دارند که کارشان ارزش اجتماعی بالایی دارد، حتی اگر خیل عظیمی از

---

1. Rick Scott
2. Scott Jaschik
3. *Inside Higher Education*
4. Countrywide Financial

مردم آن‌ها را متقلب و فریب‌کار بدانند. اما ارتباط چندانی با این ندارد که برای مثال، کسی بگوید شغل «درمانگر مذهبی» شغلی چرندوپرند است.

۱۹. تبلیغاتی که ظاهراً دیگران را هدف قرار می‌دهند درواقع، هدفشان پیش از هر چیز تسکین وجدان خود تبلیغاتچی‌هاست.

۲۰. این اظهارات فی‌البداهه بودند و مکتوب نشدند، اما قسمتی از آن در بخش‌هایی از مقاله‌ی جان آدام برن[1] نقل‌قول شده‌اند. «اقتصاددان برجسته می‌گوید که وال استریت پر از کلاهبرداران است[2]»، نیویورک پست[3] آنلاین، ۲۸ آوریل ۲۰۱۳،
http://nypost.com/2013/04/28/influential-economist-says-wall-streets-full-of-crooks,
بخشی از آن در متن مقاله‌ی «بیزنس اینسایدر[4]» نوشته‌ی جانت توکلی[5] آمده است،
www.businessinsider.com/i-regard-the-wall-street-moral-environment-as- pathological-2013-9?IR=T مشاهده‌شده در ۲۱ آوریل ۲۰۱۷،
و بخشی هم در یادداشت‌های خودم آمده است که در آن زمان نوشته‌ام.

۲۱. طی پژوهشم، با افرادی (درواقع، سه نفر) دارای تحصیلات دانشگاهی مواجه شدم که ناامید از کارهای دفتری به‌دردنخوری که برای آن‌ها وجود داشت، نظافتچی شده بودند تا صرفاً احساس کنند که یک روز کاری شرافتمند دارند.

۲۲. واقعاً نباید به این نکته اشاره کنم، اما ازآن‌جاکه می‌بینم برخی از افراد با منطق پایه مشکل دارند، باید تأکید کنم که وقتی می‌گوییم شغل‌های پَست مفید و مولدند به این معنی نیست که همه‌ی شغل‌های مفید و مولد شغل‌های پستی هستند.

۲۳. خاطرات خانه‌ی مردگان[6]، ۱۸۶۲، ترجمه‌ی کنستانس گارنت[7] (مینیولا، نیویورک: دوور، ۲۰۰۴)، ۱۷_۱۸. دوستم آندری گروباچیچ[8] می‌گفت این شکنجه در دهه‌ی ۱۹۵۰ روی پدربزرگ او در یک اردوگاه بازپروری تیتوئیست‌ها[9] در یوگسلاوی اعمال شده است.

۲۴. قرار نیست که فهرست سه‌بخشی کامل باشد. برای مثال، صنفی که اغلب از آن با نام «نگهبان» یاد می‌شود کنار گذاشته می‌شود. افراد بسیاری در این صنف (سرپرستان غیرضروری) کارشان چرندوپرند است، اما بسیاری دیگر کارشان صرفاً ناخوشایند و بد است.

۲۵. در کتاب آرمان‌شهر قوانین: در مورد فن‌آوری، حماقت و شادی‌های پنهان بوروکراسی (بروکلین، نیویورک: ملویل هاوس، ۲۰۱۵)، ۹، به این موضوع با نام «قانون آهنین

---

1. John Adam Byrne
2. Influential Economist Says Wall Street Is Full of Crooks
3. *New York Post online*
4. *Business Insider*
5. Janet Tavakoli
6. *House of the Dead*
7. Constance Garnett
8. Andrej Grubacic
9. Titoist

لیبرالیسم» اشاره می‌کنم: «هرگونه اصلاحات بازار و هر ابتکار دولت با هدف کاهش تشریفات اداری و ارتقای نیروهای بازار در نهایت، افزایش این موارد را به همراه خواهد داشت: تعداد کل مقررات، حجم کاغذبازی‌ها و تعداد کل کارمندانی که دولت استخدام می‌کند.»

۲۶. درواقع، این معنی وادار کردن افراد به لباس کار پوشیدن است، زیرا لباس‌های کار اغلب به افرادی تحمیل می‌شود (مانند آن‌هایی که در خشک‌شویی هتل‌ها کار می‌کنند) که هرگز در معرض دید عموم نیستند. این شیوه‌ای است که به افراد بگویند: «شما باید خود را تحت انضباط نظامی تصور کنید.»

۲۷. عجیب است که این نظرسنجی نتایج را بر مبنای ترجیحات سیاسی (رأی‌دهندگان محافظه‌کار کمتر از همه و رأی‌دهندگان حزب استقلال بریتانیا بیشتر از همه گمان می‌کردند که شغلشان چرندوپرند است) و منطقه (انگلستان جنوبی خارج از لندن با ۴۲درصد بیشترین و اسکاتلند با ۲۷درصد کمترین نرخ شغل‌های چرندوپرند) تجزیه‌وتحلیل کرده است. سن و "مرتبه‌ی اجتماعی" تقریباً در نظر گرفته نشده است.

۲۸. رستوران آخر جهان (راهنمای مسافران مجانی کهکشان، کتاب ۲) (لندن: مک‌میلان پن بوکس، ۱۹۸۰)، ۱۴۰.

۲۹. طرف‌داران داگلاس آدامز درباره‌ی این موضوع بحث‌هایی با هم داشته‌اند. به نظر می‌رسد که اتفاق‌نظر بر این است که اگرچه در دهه‌ی ۷۰ برخی از شغل‌ها شامل تمیزکردن تلفن‌ها و سایر تجهیزات الکترونیکی بوده، "ضدعفونی‌کننده‌ی تلفن" در حکم حرفه‌ای جداگانه وجود نداشته است. بااین‌همه، آدامز و گراهام چپمن[1] از مونتی پایتان[2] برای ساخت مجموعه‌ی تلویزیونی ضدعفونی‌کنندگان تلفن در ناوارون[3] با بازی رینگو استار[4] با هم همکاری‌هایی داشتند، اما متأسفانه این مجموعه هیچ‌گاه تولید نشد.

۳۰. البته بعداً متوجه می‌شویم که این طنزی درباره‌ی گُلگافریچم بوده است، زیرا همه‌ی آن‌ها در نهایت به‌علت طاعونی می‌میرند که از یک تلفن ضدعفونی‌نشده منتشر شده است. به گمانم هیچ‌کس آن قسمت را به خاطر نمی‌آورد.

۳۱. آرایشگاه‌ها در جوامع مهاجر اغلب خدمات مشابهی را به زنان و مردان ارائه می‌دهند. حتی دوستانی داشتم که در یکی از محله‌های سیاه‌پوست‌نشین لندن آرایشگر خانگی شده بودند و متوجه شدند که این کارکرد در آن‌جا هم رایج شده است. هر کس که تازه به شهر می‌آمد در خانه می‌ماند و در مدت کوتاهی متوجه می‌شد که چه اتفاقاتی در آن حوالی افتاده است.

۳۲. “L’invasion des «métiers à la con», une fatalité économique”?

---

1. Graham Chapman
2. Monty Python
3. The Telephone Sanitisers of Navarone
4. Ringo Starr

جین- لارنت کِیسلی[1]، اسلیت، ۲۶ اوت ۲۰۱۳،
www.slate.fr/story/76744/metiers-a-la-con
مشاهده‌شده در ۲۳ سپتامبر ۲۰۱۳.

فصل ۲: انواع و اقسام شغل‌های چرندوپرند چیست؟

۱. این کار را با حساب ایمیلم انجام دادم ("doihaveabsjoborwhat@gmail.com") و در توییتر اطلاع‌رسانی کردم. جی‌میل به طرز عجیبی استفاده از bullshit را در آدرس‌ها مجاز نمی‌داند.

۲. بنابراین، تمام اسامی ساختگی است. همچنین من از بردن نام کارفرماهای خاص یا برخی مشخصات جغرافیایی که ممکن است هویتی را فاش کنند اجتناب کردم، برای مثال، "دانشگاه معروفی در نیوهیون[2] کنتیکت" یا "انتشاراتی کوچک در دِوون‌کانتیِ انگلستان که مالک آن ائتلافی اشتراکی در برلین است". در بعضی موارد، برخی از جزئیات تغییر یافته‌اند و بعضی جاها بدون تغییر باقی مانده‌اند.

۳. نقل‌قول‌هایی که در ادامه می‌آیند همه از این بانکِ داده گرفته شده‌اند، مگر این‌که خلاف آن گفته شده باشد. تا حد زیادی آن‌ها را بی‌تغییر آورده‌ام، به‌جز تعدادی ویرایش‌های جزئی مانند تغییر کلمات اختصاری به کلمات کامل، تنظیم علائم نگارشی، دست‌کاری‌های جزئی دستوری یا سبکی و . . . .

۴. یکی از ویدیوهای بی‌بی‌سی که توجهم را به خود جلب کرده بود "شغل‌های به‌دردنخور" را به سه نوع تقسیم می‌کرد: "کار بی کار در محل کار"، "مدیران حوزه‌ی مدیریت که مدیرها را مدیریت می‌کنند" و "ارزش اجتماعی منفی". نگاه کنید به "آیا شغل شما به‌دردنخور است؟"، بی‌بی‌سی آنلاین، آخرین ویرایش ۲۰ آوریل ۲۰۱۷، /www.bbc.com/capital story/20170420/do-you-have-a-pointless-job.

۵. در ۱۶۰۳ ویلیام پرکینز[3] نوشت: «لازم است افرادی که معمولاً پیشخدمت نامیده می‌شوند، به‌جز پذیرایی مسئولیت‌های خاص دیگری هم داشته باشند یا این‌که به افراد دارای مقام و موقعیت عالی خدمت کنند... ازآن‌جاکه پیشخدمت‌های اتاق انتظار بیشتر وقتشان را به خوردن و آشامیدن و خوابیدن و بازی‌کردن بعد از شام می‌گذرانند، در کلیسای اصلی و در سایر کلیساها هم افرادی بی‌مصرف به‌شمار می‌آیند. زمانی که صاحب‌کاران خوبشان از دنیا می‌روند یا آن‌ها را به‌سبب تخلفی اخراج می‌کنند، برای هیچ مسئولیت دیگری هم مناسب نیستند

1. Jean-Laurent Cassely 2. New Haven 3. William Perkins

و نمی‌توانند کار کنند درنتیجه، به گدایی یا دزدی روی می‌آورند» (توماس ۴۱۸ : ۱۹۹۹). در مورد تاریخچه‌ی کلمه‌ی پیشخدمت در فصل ۶ توضیح داده‌ام. همچنین باید تأکید کنم حرفم این نیست که ارباب‌های فئودال واقعی دارای «شغل‌های چرندوپرند» به معنی مدرن آن بودند، زیرا آن‌ها لازم نمی‌دیدند که ادعا کنند چیز دیگری هستند. نهایتِ برداشت غلطی که از خودشان نشان می‌دادند این بود که تظاهر کنند کارهای بیشتری را انجام می‌دهند.

۶. آن‌ها همچنین کارهای پادویی را هم انجام می‌دهند. با دقیق‌شدن در تعداد کلمات گوناگون موجود برای آن‌ها متوجه می‌شویم که قبلاً چنین شخصیت‌هایی چقدر رایج بودند: پیاده‌سربازها، پادوها، هم‌رکاب‌ها، دنباله‌روها، دون‌پایه‌ها، فراش‌ها، نوکرها، ملازم‌ها، اجیرها، خانه‌شاگردها، فرمان‌برها، پیش‌خدمت‌ها و چاکرها. این‌ها واژه‌هایی هستند که همین حالا به ذهنم خطور کردند. در دربارهای اروپایی، چنین بود که درباری‌ها هیچ کارکرد مفیدی نداشتند؛ ملازم‌های لباس‌فرم‌پوشیده وقتی در مراسم تشریفاتی کاری نداشتند، کارهایی عجیب‌وغریب می‌کردند تا نشان دهند که دارند کاری را انجام می‌دهند.

۷. می‌دانم که این میزان برداشت بسیار بالا نادر است. این فقط آزمایشی فکری برای نشان‌دادن ابعاد پویایی حاکم بر چنین شرایطی است.

۸. حتی ممکن است بگوییم این یکی از مواردی است که در گذشته آن را "افتخار" می‌نامیدیم.

۹. تعداد کارمندان خانگی در کشورهای آتلانتیک شمالی از جنگ جهانی اول به بعد کاهش چشمگیری یافته است، اما تا حد زیادی در سلسله‌مراتب جایگزین شده‌اند؛ اول با چیزی که "کارمندان خدماتی" خوانده می‌شوند (برای مثال، "پیش‌خدمت" در اصل نام نوعی خدمتکار خانه بود)، و دوم قشون‌های روبه‌رشدی از دستیاران اداری و سایر کارمندان دون‌پایه‌ی بخش شرکتی. به این روایت در مورد یکی از سبک‌های فئودالی قدیمیِ کار غیرضروری که به زمان حال هم درز پیدا کرده است توجه کنید: «دوستم در مجموعه‌ای سینمایی در خانه‌ای قدیمی در هرتفوردشایر[1] کار می‌کند و مأموریتش این است که مراقب باشد تا خدمه به آن بنای قدیمی آسیب نرسانند. در پایان هر روز، باید دو ساعت تمام "به شمع‌ها زل بزند". خانم و آقای آن ساختمان به خدمه گفته‌اند که وقتی شمع‌های تالار اصلی خاموش شدند، یک نفر باید دو ساعت به آن شمع‌ها نگاه کند تا مطمئن شود که دوباره خودبه‌خود روشن نمی‌شوند و در ساختمان آتش‌سوزی به راه نمی‌اندازند. دوستم اجازه نداشت که شمع‌ها را در آب فروکند یا به هر طریق دیگر تقلب کند. وقتی پرسیده بود که چرا نمی‌تواند شمع‌ها را با آب خاموش کند، "آن‌ها هیچ توضیحی نداشتند".»

۱۰. قطعاً منشی‌های بسیار زیادی هستند که نقش تأثیرگذاری در مجموعه دارند. اشاره‌ی من به آن‌هایی است که چنین نیستند.

۱۱. اتفاقاً امروز هم همین‌طور است. زن جوانی را می‌شناسم که بی‌هیچ تجربه‌ی نظامی

---

1. Hertfordshire

دستیار شخصی یکی از مقامات ناتو شد و بسیاری از نقشه‌های استراتژیک را برای عملیات منطقه‌ای جنگی می‌نوشت (البته هیچ تضمینی وجود ندارد که گمان کنیم برنامه‌های دیگر ژنرال‌های ناتو بهتر از برنامه‌های این فرد بودند.)

۱۲. دست‌کم در مورد تسلیحاتی با فناوری پیشرفته چنین است. ممکن است کسی استدلال کند که بیشتر کشورها نیز ارتش‌هایی را به سرکوب ناآرامی‌های واقعی یا بالقوه اختصاص می‌دهند، اما این ارتش به جت‌های جنگنده، زیردریایی‌ها یا موشک‌های MX نیاز ندارد. سیاست شفاف مکزیک به‌طور تاریخی این بوده است که پولش را برای چنین تجهیزات گران‌قیمتی به هدر ندهد، زیرا معتقد است که به‌دلیل موقعیت جغرافیایی‌اش تنها کشورهایی که احتمال دارد با او وارد جنگ شوند آمریکا و گواتمالا هستند. اگر با آمریکا بجنگد، تقریباً فارغ از تسلیحاتی که دارد مغلوب خواهد شد. اگر با گواتمالا وارد جنگ شود، با جت‌های جنگنده یا بدون آن‌ها هم پیروز می‌شود. بنابراین، مکزیک فقط تجهیزاتی را نگهداری می‌کند که برای سرکوب مخالفان داخلی به آن‌ها نیاز دارد.

۱۳. چنین گفت‌وگوهایی، به‌ویژه برای من، چالش‌برانگیز است، زیرا در دهه‌ی ۱۹۸۰ دانشگاهیانی مانند من عمدتاً این ایده را که تقاضای مصرف‌کننده محصول دست‌کاری بازار است کنار گذاشتند و به این نتیجه رسیدند که هویت مصرف‌کننده‌ها با مصرف کالاها، به شیوه‌هایی که هرگز واقعاً نیتش را نداشته‌اند، مانند لحافی چهل‌تکه به هم وصل می‌شوند (چنان‌که در آمریکا افراد بسیاری جذب آثار اسنوپ داگ یا روپال شده‌اند). البته من همیشه در آن روایت اولی تردید داشتم. اما روشن است بسیاری از افرادی که در حوزه‌ی صنعت کار می‌کنند تقریباً مطمئن‌اند همان چیزی هستند که همه در دهه‌ی شصت و هفتاد خیال می‌کردند.

۱۴. نسخه‌ی خطی زبانی طبیعی که قدمت آن به اواخر دهه‌ی ۱۹۶۰ برمی‌گردد.

۱۵. در این زمینه تجربه‌ای شخصی دارم. از مدرسان دانشگاه ال‌اس‌ای[1] انتظار می‌رود که فرم‌هایی را پر کنند و نحوه‌ی تخصیص زمانشان را به فعالیت‌های حرفه‌ای دقیق و تفکیک‌شده بر مبنای ساعت گزارش دهند. در این فرم‌ها، تفاوت بی‌پایانی میان انواع گوناگون فعالیت‌های اداری وجود دارد، اما هیچ دسته‌بندی شفافی برای "مطالعه و نوشتن کتاب" ارائه نشده است. وقتی این موضوع را مطرح کردم گفتند که می‌توانم چنین فعالیت‌هایی را در بخش "تحقیقات با بودجه‌ی ال‌اس‌ای" بنویسم؛ یعنی از دیدگاه دانشگاه مهم این بود که: ۱. برای فعالیت‌های خواندن و نوشتن بودجه‌ی خارجی دریافت نکرده باشم، ۲. بنابراین، برای فعالیت‌هایی واقعی که می‌توانستم انجام دهم به من پول پرداخت می‌کردند.

۱۶. روایتی از صنعت فناوری اطلاعات: «غالباً پروژه‌هایی را دیده‌ام که برای پنهان‌کردن مسئولیتی طراحی شده‌اند. برای مثال، جهت ارزیابی سیستم فناوری هدف تحقق تصمیمی نیست که

1. LSE

جایی در راهروها اتخاذ شده باشد، بلکه این است که ادعا کنیم حرف همه شنیده می‌شود و همه‌ی موضوعات جدی گرفته می‌شوند. ازآن‌جاکه این پروژه فقط نمایش است، تمام کار مربوط به پروژه هدر می‌رود و مردم به‌زودی متوجه می‌شوند و آن را جدی نمی‌گیرند.» این نوع اجماع‌طلبی کاذب در مؤسسات به‌ظاهر دانشگاهی مانند دانشگاه‌ها یا ان‌جی‌اوها متداول است، اما در شرکت‌های سلسله‌مراتبی نیز اغلب مشاهده می‌شود.

۱۷. برای درک مقیاس این صنعت، سیتی‌گروپ[1] در ۲۰۱۴ اعلام کرد که تا سال آینده ۳۰هزار کارمند دارد که حدود ۱۳درصد از کل کارکنان در آن‌جا مشغول خواهند بود. سیتال اس. پاتل[2]، «سیتی تا پایان سال تقریباً ۳۰هزار کارمند خواهد داشت.» ،*The Tell* (blog)، MarketWatch، ۱۴ ژوئیه‌ی ۲۰۱۴،

http://blogs.marketwatch.com/thetell/2014/07/14/citi-will-have-almost-30000-employees-in-compilance-by-the-year-end.

۱۸. البته به‌جز این‌که دانشگاه ترتیبات خاصی را در نظر گرفته بود تا فرد دیگری کارهای اداری را برایش انجام دهد، بنابه دلایلی این امر کاملاً غیرممکن بود.

۱۹. ساخت‌وساز یکی دیگر از نمونه‌های خوب صنعت فرم پرکنی در عرصه‌ی دولتی یا خصوصی است. به روایت زیر توجه کنید:

سوفی: من در خط سودآور "ساخت‌وساز" در بخش مجوزهای برنامه‌ریزی کار می‌کنم. در دهه‌ی شصت، تقریباً تنها مشاوری که اطلاعات لازم را برای صدور مجوز برنامه‌ریزی ارائه می‌کرد شرکت معمار بود. امروز مجوز برنامه‌ریزی برای ساختمانی نسبتاً بزرگ با فهرست بلندی از گزارش‌های مشاوران (از جمله من!) آماده می‌شود:

پیامدسنجی زیست‌محیطی
پیامدسنجی بصری و چشم‌انداز
گزارش ترابری
ارزیابی خرداقلیم باد
تحلیل نور خورشید/ نور روز
ارزیابی موقعیت میراث
ارزیابی باستان‌شناسی
گزارش مدیریت نگهداری منظر
پیامدسنجی درخت
ریسک‌سنجی سیل
... و ارزیابی‌های بسیار دیگر!

---

1. Citigroup
2. Sital S. Patel

هر گزارش حدوداً پنجاه تا صد صفحه است و عجیب آن‌که ساختمان‌ها در نهایت، جعبه‌های بی‌ریختی شبیه به همان‌هایی هستند که در دهه‌ی ۶۰ می‌ساختیم، بنابراین، به نظرم این گزارش‌ها در خدمت هیچ هدفی نیستند!

۲۰. یا فقط نقش ظاهری‌شان.

۲۱. مشاور شرکتی نوشته بود: «منتظر روزی هستم که کسی در صنعت ما پا به عرصه بگذارد و ماجرای سوکال[1] را پیاده کند؛ برای مثال، گزارشی درباره‌ی مشاوره ارائه دهد که سراسر آکنده از کلمات گنگ و مبهم تجاری باشد و هیچ اطلاعات ساختاریافته‌ای نداشته باشد. اگرچه گمان کنم که بارها این اتفاق پیش آمده است، بی‌آن‌که مشاوران از واقعیت ماجرا آگاه شوند.»

۲۲. این امر در گذشته منطقی به نظر می‌رسید، زیرا اگر شما محقق پزشکی هستید، همه‌ی این مجلات را در کتابخانه دارید یا به نسخه‌ی دیجیتالش دسترسی دارید و نیازی به متوسل‌شدن به امانت بین‌کتابخانه‌ای نیست.

۲۳. مقایسه‌ی مجلات شرکتی با مجلاتی که اتحادیه‌های کارگری منتشر می‌کنند جالب است و به گمانم پیش‌تر از این‌ها همانند فرم ادبی وجود داشته‌اند. قطعاً آن‌ها سهمی در تعریف و تمجید بیش از حد از افراد یا موضوعات دارند، اما در مورد مشکلات جدی نیز بحث می‌کنند. پدرم یکی از اعضای ائتلاف لیتوگراف‌های منطقه‌ی ۱ در نیویورک بود؛ از اعضای اتحادیه‌ی چاپخانه‌داران. به خاطر دارم در کودکی افتخار می‌کردم که مجله‌ی داخلی‌شان، به‌دلیل اشتیاقشان برای نشان‌دادن تکنیک‌های گرافیکی جدید، به‌مراتب از بقیه‌ی مجله‌هایی که دیده بودم زیباتر بود. در این مجله، تحلیل‌های سیاسی صریح و بی‌محابایی هم چاپ می‌شد.

۲۴. برای مثال، اخیراً یک نظرسنجی نشان داد که ۸۰درصد از کارمندان احساس می‌کنند که مدیرانشان به‌دردنخورند و بدون آن‌ها کارشان را به‌خوبی انجام می‌دهند. معلوم نیست که مدیران چقدر با این نظر موافق باشند، اما باید گروه موافق‌ها را بسیار کوچک فرض کرد («یافته‌های یک نظرسنجی می‌گویند که مدیران ممکن است از به‌دردنخور هم به‌دردنخورتر باشند») سنترال ولی بیزنس تایمز[2]، ۵ دسامبر ۲۰۱۷، http://www.centralvalleybusinesstimes.com/stories/001/?ID=33748، مشاهده‌شده در ۱۸ دسامبر ۲۰۱۷.

۲۵. همان‌طور که خواهیم دید، در مورد آمریکا یا هر جای دیگر هم به همین اندازه صادق است.

۲۶. به نظر می‌رسد که در این‌جا کلوئی به تیتر نسخه‌ای از مقاله‌ی اصلی‌ام واکنش نشان می‌دهد که در evonomics.com با نام "چرا سرمایه‌داری شغل‌های بیهوده به وجود می‌آورد؟" منتشر شد. این نام را من ننوشتم و معمولاً عادت ندارم که عاملیت را به انتزاعات منتسب کنم.

---

1. Sokal
2. *Central Valley Business Times*

۲۷. باید این‌طور فرض شود، مگر این‌که دلیلی وجود داشته باشد تا باور کنیم که شغل‌های بی‌فایده به کار حمایتی بیشتر یا کمتر از شغل‌های مفید نیاز دارند.

۲۸. طبعاً این عدد دقیق نیست. از یک سو، درصد بالایی از نظافتچی‌ها، تکنسین‌های برق، بنّاها و شغل‌های مشابه برای اشخاص کار می‌کنند، نه برای شرکت‌ها و از سوی دیگر آن ۱۳درصدی را در نظر می‌گیرم که نمی‌دانند شغلشان چرندوپرند است یا نه. عدد ۵۰درصد (درواقع، ۵۰/۶درصد) بر مبنای این فرض است که این دو عامل تقریباً اثر یکدیگر را خنثی می‌کنند.

فصل ۳: چرا افرادی که شغل‌های چرندوپرند دارند همیشه ناراضی‌اند؟ [در باب خشونت روانی، بخش ۱]

۱. و همان‌طور که خواهیم دید حتی این‌ها نیز بسیار ضدونقیض حرف می‌زنند.

۲. بعد از نوشتن تحلیلم، به اریک نشانش دادم که تأیید کرد و جزئیاتی را به آن اضافه کرد: «مطمئناً بچه‌های طبقه‌ی متوسط و متوسط روبه‌بالایی را در رده‌های شغلی پایین می‌دیدم که آن را مسیر پیشرفت شغلی‌شان می‌دانستند ـ تا حدودی برحسب شیوه‌ی اجتماعی‌شدنشان در محل کار (تماشای راگبی در تعطیلات آخر هفته در مدرسه‌ی عالی بوویس‌ـهوم[1] در حومه‌ی شهر و کوکتل نوشیدن در بارها و همه با هدف شبکه‌سازی) و برخی دیگر آن شغل را صرفاً موقعیتی می‌دیدند که نقاط خالی رزومه‌شان را پر می‌کرد، تا زمانی که یکی از اعضای خانواده موقعیت شغلی بهتری برایشان بیابد.» او افزود: «جالب است که به مسئله‌ی طبقات مراقبتی اشاره می‌کنید. وقتی من از سِمَتم استعفا کردم، پدرم در اولین واکنش گفت که احمق و خرفتم که چنین موقعیت مالی خوبی را رد می‌کنم. دومین حرفش این بود که پرسید: «آن کار ممکن بود چه فایده‌ای برای کسی داشته باشد؟»»
از سوی دیگر، اریک اشاره می‌کند که اکنون دو جایگاه عالی دارد؛ فلوشیپ پژوهشی و حرفه‌ای موفق. او بخش عمده‌ی این موفقیت را به دانشی اجتماعی نسبت می‌دهد که آن را هنگام کشاورزی‌کردن در زمین غصب‌شده از سوی دولت به دست آورده بود.

۳. وقتی از انگیزه‌های پدرش پرسیدم روفوس کمابیش این را تأیید کرد. او گفت که پدرش هم نمی‌توانست آن شرکت را تحمل کند و احساس می‌کرد خودش هم شغل چرندوپرندی دارد. او صرفاً می‌خواست که پسرش رزومه‌ای دست‌وپا کند. این سؤال باقی می‌ماند که چرا او در مقام معاون مدیرعامل دروغ نمی‌گفت.

---

1. Bovis-home

۴. جالب است اشاره کنیم که دولت رفاه بریتانیا مانند بیشتر دولت‌های رفاه بعد از جنگ جهانی دوم آگاهانه در مخالفت با این اصل شکل گرفت که فقرا باید مجبور به کار شوند. این وضعیت از دهه‌ی ۷۰ به بعد، تقریباً در همه‌جا تغییر کرد.

۵. از دهه‌ی هفتاد، بررسی‌ها عمدتاً نشان می‌دهند که ۷۴ تا ۸۰درصد از کارگران ادعا می‌کنند حتی اگر لاتاری هم برنده می‌شدند یا به ثروتی مشابه می‌رسیدند باز هم به کارکردن ادامه می‌دادند. اولین بار مورس[1] و وایس[2] (۱۹۶۶) چنین مطالعه‌ای را انجام دادند، اما بعدازآن بارها تکرار شد.

۶. منبع کلاسیک آن: رابرت دی. آتکینسون[3]. ۲۰۰۲. "کار زندان: چیزی فراتر از سنگ شکستن است[4]." پالیسی ریپورت[5]، واشینگتن دی.سی.، مؤسسه‌ی سیاست پیشرو. هرچند استناد من به این معنی نیست که از نتیجه‌گیری سیاسی او حمایت می‌کنم که کار زندان باید عموماً در اختیار صنعت قرار بگیرد!

۷. و همچنین نکته‌ی بسیار مهم این‌که، آن‌ها ممکن است به همین راحتی این کار را انجام نداده باشند. بنابراین، گروس شادی همراه با آن کار را احساس آزادی تعریف می‌کند.

۸. بنابراین برای مثال، روان‌تحلیلگر دیگر، جی. ای. کلین[6]، می‌نویسد: «وقتی کودک کم‌کم اشیا را درک می‌کند، می‌نشیند، سعی می‌کند راه برود و فرایندی را آغاز می‌کند که در نهایت این حس را ایجاد می‌کند که خاستگاه همه‌ی این دستاوردها خود اوست. بنابراین، وقتی کودک منشأ تغییر را درونش حس می‌کند، احساس خودبودن در او آغاز می‌شود؛ واحدی مستقل از نظر روانی نه صرفاً جسمی» (۲۷۵: ۱۹۷۶).
فرانسیس بروسک در "حس خود[7]"، در خبرنامه‌ی کلینیک منینگر[8] ۸۶: (۱۹۷۷)۴۱. به نظرش این موضوع به‌اندازه‌ی کافی فراتر نمی‌رود: «حس اثربخشی در هسته‌ی احساس بدوی از خود قرار دارد و یکی از ویژگی‌های خود، که قبلاً تعریف شده، نیست. این احساس بدوی کارآمدی چیزی است که ادبیات روانکاوی آن را قدرت مطلق کودکی می‌نامد؛ احساس کارآمدی که هنوز محدودیت‌هایش درک نشده است... این احساس بدوی از لذت اثربخشی حاصل از تطابق موفقیت‌آمیز نیت و اثر پدید می‌آید. بنابراین، در شناخت وجود خود شادی بنیادینی وجود دارد که به آزادی فرد برای تأثیرگذاری بر جهان، از جمله اطرافیانش، گره خورده است؛ فارغ از این‌که این اثر چه باشد.

۹. فرانسیس بروسک، "اثربخشی در نوزادی: مروری بر برخی مطالعات تجربی و پیامدهای

1. Morse
2. Weiss
3. Robert D. Atkinson
4. Prison Labor: It's More than Breaking Rocks
5. Policy Report
6. G. A. Klein
7. The Sense of Self
8. *Bulletin of the Menninger Clinic*

احتمالی‌شان بر نظریه‌ی بالینی"، نشریه‌ی بین‌المللی روانکاوی[1] ۶۰ (۱ ژانویه‌ی ۱۹۷۹): ۳۱۴. «جدایی درونی کامل از محیط در پاسخ به چنین تروماهایی ممکن است خبر از رفتارهای مبتنی‌بر اسکیزوفرنی، افسردگی، خودشیفتگی و هراس بیمارگونه در آینده را بدهد و این رفتارها به این موارد وابسته‌اند: فراوانی و شدت و مدت زمان تجربه‌هایی با تأثیر ناموفق یا توقع نابجا، سن پدیدآمدن چنین هراس‌ها، و میزانی که احساس به خود قبل از تروماها، برحسب تجربه‌هایی اثربخش در فرد ایجاد کرده است.»

۱۰. البته من نسخه‌ی بسیار ساده‌شده‌ای از فلسفه‌ی شیلر را ارائه می‌دهم.

۱۱. به بیان حقوقی، بسیاری از جوامع برده‌دار این نهاد را با این پندار توجیه می‌کنند که برده‌ها اسرای جنگی هستند و بسیاری از آن‌ها در طول تاریخ در خلال عملیات نظامی به دست آمده‌اند. اولین دسته‌ی زندانی‌های زنجیرشده در مزارع رومی به‌کار گرفته شدند. آن‌ها بردگانی بودند که به دلیل نافرمانی یا تلاش برای فرار در ارگاستولوم[2] یا زندان مزرعه نگهداری می‌شدند.

۱۲. مطمئناً در چین و هند و جهان کلاسیک در مورد اخلاق‌گراها و دریافتشان از مفاهیم کار و بیکاری ـمثل تفاوت میان زمان فراغت و زمان کسب‌وکار در میان رومیان ـ مطالعاتی انجام شده است، اما این‌جا بیشتر در مورد سؤال‌های عملی صحبت می‌کنم؛ برای مثال، این‌که از چه زمان و در کجا کار بیهوده کردن حتی به کارنکردن ترجیح داده شده است.

۱۳. ای. پی. تامپسون در قرن شانزدهم و هفدهم از نساجان چنین می‌گوید: «هر جا که مردان کنترل زندگی کاری‌شان را در دست داشتند، الگوی کار یکی از دوره‌های تناوب میان کار شدید و بیکاری بود. (این الگو امروز هم میان برخی از افراد دارای شغل آزاد ـهنرمندان، نویسندگان، کشاورزان خرد و همچنین شاید برخی دانش‌آموزان ـ رایج است و این سؤال را به میان می‌آورد که آیا این آهنگ "طبیعی" کار انسانی نیست؟) طبق سنتی قدیمی، چرخ پارچه‌بافی دستی دوشنبه‌ها یا سه‌شنبه‌ها نغمه‌ای آهسته با این آهنگ را می‌نواخت: زَ... ما...نِ فَ...را...وان، زَ...ما...نِ فَ...را...وان و پنجشنبه‌ها و جمعه‌ها: یه روز مونده. خیلی دیره. یه روز مونده (۷۳ : ۱۹۶۷).

۱۴. زمانی که دبیرستانی بودم، نوعی بازی مردانه بین بچه‌باحال‌های کلاس متداول بود، آن‌ها قبل از امتحان‌ها درباره‌ی تعداد ساعت‌هایی که بیدار مانده بودند لاف می‌زدند: ۳۶، ۴۸ و حتی ۶۰ ساعت. این بازی ازاین‌جهت مردانه بود که به‌طور ضمنی نشان می‌داد که دانش‌آموزان پیش از آن هیچ مطالعه‌ای نداشته‌اند، زیرا به کارهای مهم‌تری فکر می‌کردند. خیلی زود متوجه شدم که اگر فردی خود را به زامبی بی‌عقل و شعوری تبدیل کند، تعداد ساعت‌های اضافی مطالعه کمکی به او نخواهد کرد. به نظرم این یکی از دلایلی است که پروفسور شدم.

---

1. International Journal of Psycho-Analysis 2. ergastulum

۱۵. شکار در برابر گردآوری نمونه الگویی دیگر است. مراقبت از فرزند احتمالاً مهم‌ترین استثناست: عمدتاً در حوزه‌ی فعالیت زن است، اما همیشه داستان‌هایی را در پی دارد.

۱۶. در این‌جا به کارکردهای مدیریتی ظهور طبقات اجتماعی نمی‌پردازم، اما روشن نیست که آیا این کارکردها در آن زمان کار تلقی می‌شده‌اند یا نه. گمان نکنم که چنین بوده باشد.

۱۷. از نظر تاریخی، نهاد کار مزدی نوعی کار پیچیده بود که دیرهنگام پدید آمد. خود ایده‌ی کار مزدی شامل دو مرحله‌ی مفهومی دشوار است. ابتدا، لازم است که نیروی کار هم از خود فرد و هم از کار وی انتزاع یابد. وقتی فردی شیئی را از صنعتگری قدیمی می‌خرد، نه کار او بلکه شیئی را می‌خرد که او با صرف زمان خود و در شرایط کاری خود تولید کرده است. اما وقتی فرد انتزاع یعنی نیروی کار را می‌خرد، خریدار در زمان و تحت شرایطی از آن استفاده می‌کند که خودش آن را تعیین می‌کند و نه "مالک"، نیروی کار، (و معمولاً پس از مصرف، پول آن را پرداخت می‌کند). دوم این‌که نظام کار مزدی مستلزم برقراری شیوه‌ای است تا کار خریداری‌شده را برای پرداخت بهایش اندازه‌گیری کند و این کار معمولاً با معرفی انتزاع دوم یعنی زمان کار انجام می‌شود. ام. آی. فینلی[1]، اقتصاد باستان[2] (برکلی: انتشارات دانشگاه کالیفرنیا، ۱۹۷۳)، ۶۵-۶۶: «نباید اهمیت این دو مرحله‌ی مفهومی را (بیشتر از نظر اجتماعی تا فکری) که حتی حقوق‌دانان رومی آن را کار دشواری می‌دانستند دست‌کم بگیریم.»

۱۸. یک مسیحی دوران باستان، در آن دوران، خیلی آزرده‌خاطر می‌شد زیرا زمان فقط به خداوند تعلق داشت.

۱۹. اگرچه هومر درواقع، سرنوشت تز[3] یا فرد اجیرشده برای کشاورزی موسمی را نشان می‌دهد که خود را به این روش اجاره می‌دهد. وضعیت او حتی بدتر از برده است، زیرا برده دست‌کم یکی از اعضای خانواده شمرده می‌شود (اودیسه ۱۱. ۹۱-۴۸۹).

۲۰. تنها استثنای درخور توجه این قاعده است که شهروندان آزاد در سرزمین‌های دموکراتیک اغلب مایل بودند که برای کارهای عمومی به اجاره‌ی دولت درآیند و علتش آن بود که دولت مجموعه‌ای از شهروندان را در بر می‌گرفت و آن فرد اساساً برای خود کار می‌کرد.

۲۱. نگاه کنید به "پشت‌وروکردن شیوه‌های تولید: یا چرا نظام سرمایه‌داری دگردیسی نظام برده‌داری (در ابعاد کوچک) است"، نقد انسان‌شناسی[4] ۲۶، شماره‌ی ۱ (مارس ۲۰۰۶): ۶۱-۸۱.

۲۲. ای. ای. اونس- پریچارد[5]، نوِر: توصیف شیوه‌های امرار معاش و نهادهای سیاسی ساکنان

---

1. M. I. Finley 2. *The Ancient Economy* 3. *thes*
4. *Critique of Anthropology* 5. E. E. Evans-Pritchard

دره‌ی نیل[1] (آکسفورد: انتشارات کلارندون، ۱۹۴۰)، ۱۰۳. موریس بلاخ[2]، انسان‌شناسی و چالش شناختی[3] (کمبریج: انتشارات دانشگاه کمبریج، ۲۰۱۲)، ۹۴-۸۰. او معتقد است که اونس- پریچارداغراق می‌کند و واقعاً به همان اندازه که گاهی به او نسبت داده می‌شود افراطی استدلال می‌کند، اما گمان نمی‌کنم که چنین باشد. به‌هرحال، استدلال‌های مخالف باید عمدتاً با حسی از زمان تاریخی همراه باشند تا فعالیت روزمره.

۲۳. ای. پی. تامپسون، "زمان، انضباط کاری و سرمایه‌داری صنعتی[4]"، پست اند پرزنت[5] ۳۸ (۱۹۶۷): ۹۷-۵۶.

۲۴. نگاه کنید به ژاک لوگوف[6]، زمان و کار و فرهنگ در قرون وسطا[7] (شیکاگو: انتشارات دانشگاه شیکاگو، ۱۹۸۲)، تا مقالات کلاسیکی را ببینید که نظرهای ای. پی. تامپسون را درباره‌ی قرون وسطای میانه ارائه می‌دهند.

۲۵. افرادی که نظام‌های جدید آموزش جهانی را طراحی کرده‌اند در مورد همه‌ی این‌ها کاملاً صریح بودند؛ خود تامپسون به شماری از آن‌ها اشاره می‌کند. زمانی مطلبی خواندم با این موضوع که یک بار فردی پیمایشی درمورد کارفرمایان آمریکایی انجام داد و از آن‌ها پرسید وقتی در آگهی استخدامی به این اشاره می‌کنید که کارگر باید مدرک پایان دبیرستان داشته باشد، دقیقاً چه انتظاری دارید؟ سطح معینی از سواد؟ حساب و کتاب؟ بیشتر افراد گفتند که نه، تحصیلات دبیرستان این چیزها را تضمین نمی‌کند. آن‌ها در مجموع، انتظار داشتند که کارگر نشان دهد وقت‌شناس است. جالب آن‌که هرچه سطح تحصیلات پیشرفته‌تر باشد، دانش‌آموزان مستقل‌ترند و الگوی کار نامنسجم قدیمی دوباره ظهور می‌کند.

۲۶. اریک ویلیامز[8]، مارکسیست هند غربی، در ۱۹۶۶ برای اولین بار به تاریخچه‌ی مزرعه‌ها در شکل‌دادن به تکنیک‌های کنترل کارگری توجه کرد که بعداً در کارخانه‌ها به کار گرفته شد. مارکوس ردیکر[9] در کشتی بردگان: تاریخ انسانی[10] (لندن: پنگوئن، ۲۰۰۴)، با تمرکز بر کشتی‌های تجاری فعال در خریدوفروش برده، به کشتی‌ها به‌مثابه منطقه‌ی آزمایشی اصلی دیگری برای انضباط کاری عقلانی‌شده در دوره‌ی سرمایه‌داری تجاری اشاره می‌کند.

۲۷. یکی از دلایل واضح نبودن همه‌ی این‌ها این است که عادت کرده‌ایم وقتی به «کار مزدی» فکر می‌کنیم، ابتدا ذهنمان به‌سمت کار در کارخانه برود و کار در کارخانه را کار خط تولید در نظر بگیریم که ماشین‌ها سرعتش را تنظیم می‌کنند. درواقع، همواره درصد بسیار کوچکی از کار

1. *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People*
2. Maurice Bloch
3. *Anthropology and the Cognitive Challenge*
4. Time, Work Discipline and Industrial Capitalism
5. *Past & Present*
6. Jacques Le Goff
7. *Time, Work and Culture in the Middle Ages*
8. Eric Williams
9. Marcus Rediker
10. The Slave Ship: A Human History

دستمزدی کار کارخانه بوده و درصد نسبتاً کوچکی از این کار مبتنی‌بر خطوط تولید به‌سبک تسمه‌نقاله بوده است. در فصل ۶، در مورد تأثیرات چنین بدفهمی‌هایی بیشتر خواهم نوشت.

۲۸. حرفم را باور نمی‌کنید؟ می‌توانید از این‌جا استخدامشان کنید:
www.smashpartyentertainment.com/living-statues-art.

۲۹. کمی غافلگیر شدم وقتی دیدم فردی که در حدود ۱۹۰۰ یا ۱۹۱۰ متولد شده چنین نگرشی را در خود نهادینه کرده بود و از وندی پرسیدم آیا مادربزرگش تابه‌حال کارمند یا سرپرست بوده است یا نه. به نظرش این‌طور نبود، اما بعد متوجه شد که مادربزرگش سال‌ها قبل مدت کوتاهی در اداره‌ی یک فروشگاه زنجیره‌ای مواد غذایی کار کرده است.

فصل ۴: شغل چرندوپرند داشتن چگونه است؟ [در باب خشونت روانی، بخش ۲]

۱. چنان‌که در فصل آخر اشاره شد، درست است که کل ساختار دوره‌ی کلاسی درواقع، راهی برای آموزش وقت‌شناسی برای آینده و کار در کارخانه است و بر این اساس ممکن است زائد به نظر برسد اما این سیستمی است که وجود دارد.

۲. ترجمه‌ام از زبان فرانسه:

Je suis conseiller technique en insolvabilité dans un ministère qui serait l'équivalent de l'Inland Revenue. Environ 5 percent de ma tâche est de donner des conseil techniques. Le reste de la journée j'explique à mes collègues des procédures incompréhensibles, je les aide à trouver des directives qui ne servent à rien, I cheer up the troops, je réattribue des dossiers que "le système" a mal dirigé.
Curieusement j'aime aller au travail. J'ai l'impression que je suis payé 60 000$/an pour faire l'équivalent d'un Sudoku ou mots croisés.

۳. بدیهی است که این محیط‌ها برای عموم مردمی که مجبور به تعامل با چنین مقاماتی هستند همیشه آرام نیست.

۴. بدیهی است که عدد ۴ درصد فقط در صورتی درست است که هیچ‌یک از کارگران بررسی‌شده احساس نکنند که کارشان هم مفید است و هم رضایتشان را برآورده نمی‌کند، که بعید است چنین باشد.

۵. اگرچه بسیار بعید است که مافوق‌ها مستقیماً به کارکنان بگویند تظاهر به کار کردن کنند، گاهی این اتفاق می‌افتد. یک فروشنده‌ی ماشین می‌گفت: «از نظر مافوق‌هایم، اگر حقوق می‌گیرم، باید "کاری" انجام دهم یا "وانمود کنم" که مفیدم، حتی اگر کارم هیچ ارزشی

نداشته باشد. بنابراین، روزی چند ساعت خودم را با تلفن مشغول می‌کنم، بااینکه آن سوی خط هیچ‌کس نیست. این کار چه معنی‌ای دارد؟» به نظر می‌رسد که صداقت بیش از حد در چنین موضوعاتی تقریباً همه‌جا تابویی ریشه‌دار است. به یاد دارم که یک بار در دوره‌ی تحصیلات تکمیلی برای استادی مارکسیست پژوهش می‌کردم که موضوع یکی از تخصص‌هایش سیاست مقاومت در محیط کار بود. با خودم گفتم که اگر بتوانم با کسی روراست باشم، او خواهد بود. بنابراین، بعد از این‌که نحوه‌ی کار با برگه‌ی ثبت ساعات کاری را برایم توضیح داد پرسیدم: «چقدر می‌توانم دروغ بگویم؟ تا چند ساعت اجازه دارم وانمود کنم که کار کرده‌ام؟» او طوری نگاهم کرد که انگار می‌گویم من ستاره‌ای از کهکشان دیگرم، بنابراین به‌سرعت موضوع را عوض کردم و وانمود کردم که پاسخ "مقداری گسسته" است.

۶. بسیاری از محیط‌های کاری از مضرات رئیس‌های آسان‌گیر کاملاً آگاه‌اند و اقدامات مؤثری را برای جلوگیری از حضور آن‌ها انجام می‌دهند. افراد شاغل در پیشخان فست‌فودهای زنجیره‌ای، که به بیان من بیشتر جزو کار پست‌اند نه کار چرندوپرند، معمولاً به من می‌گویند که هر شعبه را با دقت به تلویزیون مداربسته مجهز کرده‌اند تا مطمئن شوند که کارکنان بیکار استراحت نمی‌کنند و درصورتی‌که ناظران در دفترهای مرکزی آن‌ها را ببینند که استراحت می‌کنند، فراخوانده و از کار اخراج می‌شوند.

۷. روی بامایستر[1]، سارا واتمن[2] و آرلن استیلوِل[3]، «عشق یک‌طرفه: در باب دل‌شکستن، خشم، گناه، فقدان ادبیات، تحقیر[4]»، نشریه‌ی شخصیت و روان‌شناسی اجتماعی[5] ۶۴، شماره‌ی ۳ (مارس ۱۹۹۳): ۹۴-۳۷۷. یکی از دوستانم که زمانی با مردی متأهل رابطه‌ای طولانی‌مدت داشت به مسئله‌ی بغرنج مشابهی اشاره می‌کرد. برعکس زنی که به او خیانت شده، الگوهای فرهنگی چیز زیادی درباره‌ی احساسات آن «زن دیگر» نمی‌گویند. او به نوشتن کتابی فکر می‌کند تا این شکاف را پر کند. امیدوارم که این کار را انجام دهد.

۸. نوریِ برنامه‌نویس دیدگاه جالبی را مطرح می‌کند. او می‌گوید که ممکن است دشمنی و نفرت متقابل در دفتر کاری چرندوپرند در برانگیختن کارکنان برای کارکردن مؤثر باشد. وی می‌گوید که زمانی در شرکت بنرهای تبلیغاتی‌ای کار می‌کرده است؛ کاری که او را افسرده و بیمار کرده بود: «یک بار زوجی برنامه‌نویس درباره‌ی بازدهی کارم نزد مدیر تیم خبرچینی کردند که مرا خیلی دل‌زده کرد. مدیرم با حالت خصومت‌آمیزی یک ماه به من فرصت داد تا خود را اثبات کنم و سعی کرد تا شواهدی جمع کند و نشان دهد که من به تذکرهای دکتر بی‌توجه بوده‌ام. کارکرد من طی دو هفته از بقیه‌ی اعضای تیم بهتر بود و معمار اصلی شرکت کد مرا "عالی" توصیف کرد. دوباره چهره‌ی مدیر تیم شکفته شد و به من گفت که بابت تذکرهای دکتر نگران نباشم.

---

1. Roy Baumeister 2. Sara Wotman 3. Arlene Stillwell

4. Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation

5. *Journal of Personality and Social Psychology*

«من به‌شوخی به مدیرم پیشنهاد کردم که اگر می‌خواهد عملکرد من همین‌طور بالا باشد، به توهین و تهدیدم ادامه دهد، اما او با نادانی این پیشنهاد را رد کرد.»
«درسی که می‌گیریم: نفرت مشوق بزرگی است؛ به‌ویژه وقتی هیچ علاقه و سرخوشی‌ای وجود نداشته باشد. شاید پرخاشگری زیاد در محل کار را نشان می‌دهد، اما دعواکردن حداقل به شما دلیلی برای ادامه‌دادن می‌دهد.»

۹. اریک فروم، آناتومی ویران‌سازی انسان[1] (نیویورک: هالت[2]، راینهارت[3] و وینستون[4]، ۱۹۷۳). فروم نمونه‌ی بارز سادیست غیرجنسی را جوزف استالین و مرده‌خواه غیرجنسی را آدولف هیتلر معرفی کرد.

۱۰. لین چنسر، سادومازوخیسم در زندگی روزمره: پویایی‌شناسی قدرت و بی‌قدرتی[5] (نیوبرانزویک، ان‌جِی: انتشارات دانشگاه راتگرز، ۱۹۹۲).

۱۱. برای مثال، رمان‌های عاشقانه مردان جذابی را نشان می‌دهند که ابتدا ظالم و بی‌رحم به نظر می‌رسند اما در نهایت، مشخص می‌شود که مهربان و خوش‌قلب‌اند.

۱۲. برای مثال، ماده‌ی ۲۳ اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر سازمان ملل متحد می‌گوید: «هر فرد حق کارکردن، انتخاب آزادانه‌ی شغل، شرایط کار منصفانه و مساعد و محافظت از خود را در برابر بیکاری را دارد.» همچنین، این ماده حقوق برابر در ازای کار برابر، پاداش کامل برای حمایت از خانواده و حق تشکیل اتحادیه‌های کارگری را تضمین می‌کند. این ماده درباره‌ی هدف کار چیزی نمی‌گوید.

۱۳. همچنین، در این شرکت "زورگویی و سیاست‌های اداری بسیار عجیبی رواج داشت". پویایی سادومازوخیستی‌ای که معمولاً در محیط‌های سلسله‌مراتبی وجود دارد نیز با آگاهی عذاب‌آور فراگیرِ نبودِ هیچ کاری برای انجام‌دادن تشدید می‌شد.

۱۴. این یکی دست‌کم موقتاً پایان خوشی دارد. ریچل می‌گوید که خیلی زود توانست در یک برنامه‌ی آموزش ریاضیات تقویتی به کودکان فقیر کار پیدا کند. این شغل تمام آن چیزی را در خود دارد که شغل او در بیمه نداشت و در ازای آن حقوق خوبی می‌گیرد و می‌تواند هزینه‌ی تحصیل در مقطع کارشناسی ارشدش را بپردازد.

۱۵. پاتریک باتلر[6]، «آمار و ارقام وزارت کار و امور اجتماعی نشان می‌دهد که هزاران نفر پس از این‌که آمادگی کارکردن را به دست آورده‌اند، جان خود را از دست داده‌اند[7]»، گاردین (آمریکا)، آخرین ویرایش ۲۷ اوت ۲۰۱۵،

---

1. *The Anatomy of Human Destructiveness* 2. Holt
3. Rinehart 4. Winston
5. *Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness*
6. Patrick Butler
7. Thousands Have Died After Being Found Fit for Work, DWP Figures Show

www.theguardian.com/society/2015/aug/27/thousands-died-after-fit-for-work-assessment-dwp-figures.

۱۶. مارک: «اغلب آرزو می‌کردم که کاش نمی‌دانستم کارم چرندوپرند است. همان‌طور که نئو در فیلم‌های ماتریکس گاهی اوقات آرزو می‌کرد که کاش قرص قرمز را مصرف نمی‌کرد. سرخورده‌ام از این‌که برای کمک به مردم در بخش دولتی کار می‌کنم (حتی هنوز هم کار می‌کنم)، اما به‌ندرت به کسی کمک می‌کنم. همچنین، احساس گناه می‌کنم که افرادی مالیات می‌دهند تا من بتوانم حقوق بگیرم.»

۱۷. او می‌گوید: «"فرهنگ برود به درک [1]" هربرت رید [2] به‌خوبی این وضعیت را توصیف می‌کند.» نگاهی به آن انداختم. بد نبود.

۱۸. در محیط‌های حرفه‌ای، توانایی نقش بازی‌کردن بسیار مهم‌تر از توانایی کارکردن واقعی است. جف اشمیت [3]، ریاضی‌دان، در اثر ارزشمند خود با نام ذهن‌های نظام‌مند [4] (۲۰۰۱) با دقت و استناد اثبات می‌کند که چگونه وسواس بورژوایی اولویت‌دادن به فرم نسبت به محتوا حرفه‌ها را ویران کرده است. او می‌پرسد که چرا حیله‌گرهایی از جنس اگر می‌توانی مرا بگیر [5] اغلب می‌توانند با موفقیت تظاهر کنند که خلبان هواپیما یا جراح‌اند، بی آن‌که کسی متوجه شود هیچ صلاحیتی در آن شغل ندارند. پاسخ او این است که اخراج‌شدن از شغلی حرفه‌ای، حتی خلبان یا جراح، به‌دلیل بی‌کفایتی تقریباً محال است، اما اخراج‌شدن از آن به‌دلیل سرپیچی از استانداردهای پذیرفته‌شده‌ی رفتار خارجی، یعنی به‌دلیل درست ایفانکردن نقش، بسیار آسان است. حیله‌گرها هیچ صلاحیتی ندارند، اما نقششان را بسیار خوب بازی می‌کنند، از همین رو، احتمال اخراج آن‌ها از جایگاه شغلی‌شان کمتر از خلبان یا جراح ماهری است که آشکارا از قوانین نانوشته‌ی متصدی رفتار خارجی در آن نقش نافرمانی می‌کند.

۱۹. مطالعات روان‌شناختی حاکی از آن هستند که شرکت در اعتراضات و حرکت‌های خیابانی برای سلامت عمومی مفید است و سطح استرس و به‌دنبال آن بیماری‌های قلبی و سایر بیماری‌ها را کاهش می‌دهد: جان دروری [6]، "هویت اجتماعی به‌مثابه‌ی منبع قدرت در وضعیت‌های اضطراری همگانی و سایر رخدادهای جمعی [7]"، نشریه‌ی بین‌المللی سلامت روان [8] ۳۲، شماره‌ی ۴ (۱ دسامبر ۲۰۰۳): ۹۳-۷۷؛ همچنین ام. کلار [9] و تی. کَسر [10]، "برخی از مزایای کنشگر بودن [11]"، روان‌شناسی سیاسی [12] ۳۰، شماره‌ی ۵ (۲۰۰۹): ۷۷-

---

1. To hell with culture
2. Herbert Read
3. Jeff Schmidt
4. *Disciplined Minds*
5. *Catch Me If You Can*
6. John Drury
7. Social Identity as a Source of Strength in Mass Emergencies and Other Crowd Events
8. *International Journal of Mental Health*
9. M. Klar
10. T. Kasser
11. Some Benefits of Being an Activist
12. *Political Psychology*

۷۵۵. اگرچه این مطالعه بر حرکت‌های خیابانی متمرکز است، جالب است که اعتراض‌هایی را که کمتر نمایان هستند هم در بر می‌گیرد.

۲۰. البته بسیاری از آن‌ها با وحشت و انزجار دست از کار می‌کشند، اما تعداد واقعی‌شان در دست نیست. ریچل می‌گفت که بسیاری از جوان‌ها، به‌جز آن‌ها که در کلان‌شهرهای گران‌قیمتی مانند لندن زندگی می‌کنند، بسیار کمتر از پدر و مادرانشان به این موضوع اهمیت می‌دهند زیرا هزینه‌ی مسکن و زندگی درمجموع، چنان بالاست که حتی یک شغل شرکتی سطح پایین هم به‌هیچ‌وجه ثبات و امنیت او را تضمین نمی‌کند.

فصل ۵: چرا شغل‌های چرندوپرند رو به افزایش‌اند؟

۱. لوئی دی. جانسون[1]، "درس‌های تاریخ: فهم افت در تولید[2]"، مین‌پست[3]، آخرین ویرایش ۲۲ فوریه‌ی ۲۰۱۲،
www.minnpost.com/macro-micro-minnesota/2012/02/hostory-lessons-understanding-decline-manufacturing.

۲. کار بیهوده‌ای است اگر بخواهیم همه را فهرست کنیم، اما کتاب رایش،که کار ملت‌ها[4] نام داشت (۱۹۹۲)، بیانیه‌ای کلاسیک درباره‌ی کار غیرمادی اثر موریتزیو لاتزاراتو[5] است (۱۹۹۶)، اگرچه این اثر عمدتاً به‌واسطه‌ی کتاب امپراتور[6] نوشته‌ی هارت[7] و نگری[8] معروف شد (۱۹۹۴،۲۰۰۰) که انقلاب متخصصان کامپیوتر را پیش‌بینی کرد.

۳. از این دست مطالعات زیادند. برای مثال، وسترن و اُلین رایت[9] ۱۹۹۴ را ببینید.

۴. دوستی داشتم که معتاد به هروئین بود و طبق برنامه متادون مصرف می‌کرد. او که از این انتظار خسته شده بود تا پزشکان اعلام کنند برای کاهش دوز دارو «آماده» است، خودش به‌تدریج مصرف دارو را کم کرد تا این‌که چند ماه بعد توانست با موفقیت اعلام کند که پاک است. دکترش عصبانی شد و گفت که فقط متخصصان صلاحیت تصمیم‌گیری درباره‌ی زمان این کار را دارند. در نهایت، کاشف به عمل آمد که بودجه‌ی این برنامه بر مبنای تعداد بیمارانی که تحت درمان قرار می‌گیرند تأمین می‌شد بنابراین، پزشکان انگیزه‌ای برای ترک کامل بیماران نداشتند.

---

1. Louis D. Johnston
2. History Lessons: Understanding the Declines in Manufacturing
3. *MinnPost*
4. *The Work of Nations*
5. Maurizio Lazzarato
6. *Empire*
7. Hardt
8. Negri
9. Western and Olin Wright

۵. حزب استقلال بریتانیا به حساب نمی‌آید.

۶. برای جلوگیری از هرگونه اتهام احتمالی ذات‌باوری: این سه سطح را به‌مثابه شیوه‌های تحلیل پیشنهاد می‌کنم، نه سطوح خودمختار واقعیت اجتماعی که به‌خودی‌خود وجود دارند.

۷. وقتی درباره‌ی مارکس بحث می‌کنیم گاهی از دانش‌آموزانم می‌پرسم: «میزان بیکاری در یونان باستان چقدر بوده؟ یا در چین باستان؟» پاسخ قطعاً صفر است. داشتن جمعیت زیادی که دوست دارند کار کنند اما کار نمی‌کنند، با توجه به آن‌چه مارکس "شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری" می‌نامید، غیرعادی است. اما به نظر می‌رسد که مانند بدهی عمومی این یک ویژگی ساختاری است و سیستم باید به‌گونه‌ای با آن برخورد کند که گویی مشکلی قابل‌حل است.

۸. برای مثال، راهپیمایی معروف ۱۹۶۳ در واشینگتن که در آن مارتین لوتر کینگ سخنرانی‌اش را با نام "من رؤیایی دارم" ایراد کرد، رسماً چنین نام گرفت: «راهپیمایی در واشنگتن برای کار و آزادی: ما خواستار اقدامات ضدتبعیض و همچنین، وضعیت اقتصادی مبتنی‌بر اشتغال کامل، برنامه‌های اشتغال‌زایی و افزایش حداقل دستمزدیم.»
(Touré F. Reed, "Why Liberals Separate Race from Class," *Jacobin* 8.22.2015, www .jacobinmag.com /2015 /08 /bernie-sanders-black-lives-matter-civil-rights-movement/),
مشاهده شده در ۱۰ ژوئن ۲۰۱۷.

۹. دیوید سیروتا[1]، «آقای اوباما به واشنگتن می‌رود[2]»، نیشن[3]، ۲۶ ژوئن ۲۰۰۶.

۱۰. البته برخی ممکن است معتقد باشند اوباما این‌جا غیرصادقانه عمل کرده و قدرت سیاسی صنعت بهداشت خصوصی را کم‌اهمیت جلوه داده است، به همان شیوه‌ای که سیاستمداران کمک‌های مالی بانک‌ها را با این ادعا توجیه کردند که به نفع میلیون‌ها کارمند خرده‌پایی بوده است که ممکن بود در شرایطی دیگر اخراج شوند؛ آن‌ها هنگام مواجهه با کارمندان حمل‌ونقل یا کارمندان نساجی بیکارشده این دغدغه را بروز نمی‌دهند.

۱۱. افرادی مرا متهم می‌کنند که نظریه‌پرداز توطئه‌ی پارانویا هستم، به این دلیل که می‌گویم دولت نقش آگاهانه‌ای در ایجاد و حفظ شغل‌های چرندوپرند دارد. در جواب این افراد این‌گونه به ادعای خود پایان می‌دهم. اگر ادعا نمی‌کنید که اوباما درباره‌ی انگیزه‌های واقعی‌اش دروغ می‌گفته (در آن صورت، دقیقاً چه کسی نظریه‌پرداز توطئه است؟)، باید بپذیریم آن‌هایی که بر ما حکومت می‌کنند درواقع، می‌دانند که "راه‌حل‌های بازار" ناکارآمدی و به ویژه شغل‌های غیرضروری را ایجاد می‌کنند و به همین دلیل هم دست‌کم در بسترهای خاص، نظر مساعدی نسبت به آن‌ها دارند.

۱۲. گذرا به این نکته اشاره می‌کنم که همین امر در مورد بسیاری از مارکسیست‌های ارتدکس

---

1. David Sirota
2. Mr. Obama Goes to Washington
3. *Nation*

صادق است با این استدلال که چون طبق تعریف مارکس همه‌ی کارها در شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری باید ارزش اضافی تولید کنند یا به بازتولید دستگاه خلق ارزش کمک کنند، این‌که شغلی بی‌فایده است احتمالاً تصوری اشتباه است که براساس نظریه‌ی عامیانه‌ی غلطی در مورد ارزش اجتماعی شکل گرفته که در ذهن فرد دارای کار ریشه داشته است. این ادعا همان‌قدر ادعایی اعتقادی است که اصرار اختیارگراها بر این‌که بازار هرگز پاسخگوی مشکلات اجتماعی نیست. ممکن است فردی در این‌که این موضع واقعاً از سوی مارکس اتخاذ شده است یا نه تردید کند، اما این بحث اساساً بحثی مربوط به الهیات است و پذیرش آن در نهایت، به این بستگی دارد که کسی این فرض را بپذیرد که سرمایه‌داری نظامی تمامیت‌خواه است، یعنی در نظام سرمایه‌داری این صرفاً بازار است که ارزش اجتماعی را تعیین می‌کند. به این بحث در فصل بعد خواهیم پرداخت.

۱۳. این نوعی پیش‌دستی است. به‌لحاظ تاریخی، نویسنده‌ای که در تحلیلش مخالفت‌های آشکار را کنار بگذارد تقریباً هرگز موفق نمی‌شود که منتقدان آتی را از طرح آن مخالفت‌ها منصرف کند. این منتقدها عموماً وانمود می‌کنند که ایراداتشان هیچ‌گاه پیش‌بینی نشده است و هرگونه استدلال متقابل احتمالی را نادیده می‌گیرند.

۱۴. www.economist.com/blogs/freeexchange/2013/08/labourlabor-markets-0

مشاهده‌شده در ۱ آوریل ۲۰۱۷.

۱۵. برای مثال، ایرادهای فاحشی در منطق پایه داشت. نویسنده سعی داشت با اشاره به اغتشاش کارگرانی که امنیت و اوقات فراغت نداشتند این استدلال مرا رد کند که دادن امنیت و اوقات فراغت به کارگران اغلب به ناآرامی اجتماعی منجر می‌شود. حتی افرادی که منطق رسمی را نیاموخته‌اند و در نتیجه، هیچ‌گاه درباره‌ی مغالطه‌ی منطقی خطای عکس چیزی نشنیده‌اند، عمدتاً با کمک فهم عامه‌ی خود می‌دانند که گزاره‌ی «اگر A آنگاه B» همان گزاره‌ی «اگر B آنگاه A» نیست. چنان‌که لوئیس کارول ماهرانه اشاره می‌کند: «شما همچنین ممکن است بگویید: "من چیزی را که می‌خورم می‌بینم" معادل "من چیزی را که می‌بینم می‌خورم" است.»

۱۶. نام نویسنده‌ی این مطلب معلوم نیست.

۱۷. اگر بپرسید: «آیا واقعاً منظور شما این است که حق همیشه با بازار است؟» آن‌ها غالباً پاسخ می‌دهند: «بله، منظور من این است که حق همیشه با بازار است.»

۱۸. در عوض، همیشه فرض بر این است که بار اثبات برعهده‌ی افرادی است که چنین ادعاهایی را به زیر سؤال می‌برند.

۱۹. مختصر بگویم، و بعدها این نکته مهم خواهد بود، اگرچه تعداد مدیرها افزایش یافته، انفجاری واقعی در تعداد کارکنان اداری رخ داده است. باید تأکید کنم که این رقم به

تدارکاتی‌ها و نظافتچی‌هایی اشاره ندارد که درواقع، در این مدت تا حد زیادی برون‌سپاری شده‌اند، بلکه به کارمندان دون‌پایه‌ی اداری اشاره دارد.

۲۰. خود معلمان، که تعدادشان نسبتاً کاهش یافته است،بیشتر تغییراتی را که مستقیماً بر تدریس تأثیر می‌گذارند (مانند اتاق‌های گفت‌وگوی کلاسی) اداره می‌کنند.

۲۱. برخی از عبارات را دستگاه تولیدکننده‌ی اسناد و مدارک مالی چرندوپرند به‌طور تصادفی تولید کرده‌اند، مشاهده‌شده در ۴ ژوئیه‌ی ۲۰۱۷،

www.makebullshit.com/financial-bulshit-generator.php

۲۲. البته شرکت‌های دیگری هم وجود دارند که اساساً ماهیتی شیادانه دارند یا در برخی از موارد به فراهم‌کردن ابزار کلاهبرداری برای دیگران می‌پردازند. بسیاری از روایت‌هایی که دریافت کرده‌ام از سوی افرادی بودند که مقاله‌های دانشگاهی می‌نوشتند. همیشه دانشجویان یا فارغ‌التحصیلان زرنگی وجود داشته‌اند که برای هم‌کلاسی‌های تنبلشان مقاله‌های دانشگاهی می‌نوشتند، اما در دهه‌های اخیر در آمریکا، این موضوع در صنعتی یکپارچه و هماهنگ و در سطح ملّی با هزاران نویسنده‌ی تمام‌وقت مقاله ادغام شده است. یکی از آن‌ها می‌گفت که این صنعت نقطه‌ی تلاقی مدرک‌گرایی و منطق تجاری است. منظور از مدرک‌گرایی این است که فرد برای دستیابی به تقریباً همه‌ی مشاغل مطلوب در آمریکا به مدرک دانشگاهی نیاز دارد.

بری: وقتی به این حرفه وارد شدم، تصور می‌کردم که دائماً اطلاعات جالب و جدید در طیف وسیعی از موضوعات را فرامی‌گیرم. اگرچه به‌ندرت این فرصت را داشته‌ام که مقالات جالبی درباره‌ی نظریه‌ی کوئیر یا تاریخ ورزش خونین رومی بنویسم، در مجموع، مقالات بی‌شماری درباره‌ی تجارت و بازاریابی نوشته‌ام.

وقتی فکرش را می‌کنم منطقی به نظر می‌آید. آموزش عالی همواره با هدف سرمایه‌گذاری برای آینده‌ی افراد توجیه می‌شود. ارزشش را دارد که بار فلج‌کننده‌ی وام‌های دانشجویی را به دوش بکشد، زیرا روزی حقوقی شش‌رقمی را برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد. به نظرم بعید است که افراد از روی علاقه مدرک لیسانس مدیریت بازرگانی بگیرند. تقریباً مطمئنم که آن‌ها از میان حلقه‌ها می‌پرند تا مدرکی بگیرند که آن را مسیر رسیدن به شغلی پردرآمد می‌دانند. مشتریانم مایل‌اند سرمایه‌گذاری کنند تا کار کمتری انجام بدهند و نمرات خوب تضمین‌شده بگیرند. مبلغی که من در ازای مقاله‌های پژوهشی (دانشجوها) دریافت می‌کنم فقط کسر کوچکی از هزینه‌ی متوسط شهریه‌ی آن‌هاست.

این برای من هم منطقی است. اگر به دوره‌های تجارت خوب دقت کنید، متوجه می‌شوید که استاد به شما می‌گوید طبیعی و حتی تحسین‌برانگیز است که بیشترین سود را از کمترین سرمایه‌گذاری کسب کنید و وقتی همان استاد مقاله‌ای از شما می‌خواهد، اگر استخدام یک فرد

برای نوشتن آن مقاله سودمندترین راه پیش روی شما باشد، قطعاً باید این کار را انجام دهید.

۲۳. نمی‌دانم کدام یک از این چهار مورد را باید ثبت کنم.

۲۴. یکی دیگر از دلایلی که گاه برای چندبرابرشدن افزایش غیرضروری کارکنان اجرایی یا اداری مطرح می‌شود حفاظت از خود در برابر تهدید شکایت است. آرون[1] کارمند بانک است که روایتش را در این‌جا می‌خوانید: «امروز سمت "رئیس کارکنان" در بسیاری از مؤسسه‌های مالی بزرگ وجود دارد... آن‌ها صرفاً ضربه‌گیرهای به‌دردنخوری میان مدیران ارشد و هرگونه اقامه‌ی دعوای احتمالی از سوی کارمندان ناراضی‌اند. این ضربه‌گیر هیچ نقشی ایفا نمی‌کند، زیرا در دعواهای حقوقی شاکی همیشه در اسناد دادگاه از مدیر ارشد نام می‌برد تا احتمال حل‌وفصل پرونده را به‌دلیل اجتناب طرف مقابل از شرمساری بالا ببرد. پس رئیس کارکنان چه کاری انجام می‌دهد؟ خب، آن‌ها جلسه‌هایی را با مدیران ارشد و تیم‌های رهبری آن‌ها تنظیم می‌کنند و نظرسنجی‌های بیهوده‌ی مشاوره‌ی مدیریتی را ترتیب می‌دهند تا بررسی کنند که چرا روحیه‌ی کارکنان آن‌قدر پایین است؛ سؤالی که پاسخ آن را به روشی بسیار ساده‌تر با سؤال‌کردن از خود کارمندان می‌توان دریافت. اغلب می‌بینید که آن‌ها روزهایی مراسم خیریه برگزار می‌کنند و با بوق و کرنا خبر آن را به نشریه یا روزنامه‌ای می‌دهند.» به نظر آرون، امروزه کارمندان منابع انسانی با احتمال کمتری چنین نقش‌هایی را ایفا می‌کنند، زیرا از تعهد قانونی می‌ترسند. قطعاً شرایط بانک‌های مختلف متفاوت است.

۲۵. این موضوع احتمالاً به این مربوط است که دپارتمان اقتصاد کالج ما کاملاً در سلطه‌ی مارکسیست‌ها قرار دارد؛ دست‌کم این عبارت به پری اندرسون[2] برمی‌گردد (۱۹۷۴).

۲۶. بسیاری از این استدلال‌ها و برخی از مثال‌ها از فصل اول گریبر گرفته شده‌اند، آرمان‌شهر قوانین ۴۴ـ۳.

۲۷. البته اوضاع این گونه بازنمایی نمی‌شود و طبیعتاً در هر شاخه‌ای از صنعت که «خلاق» تعریف می‌شود، خواه توسعه‌ی نرم‌افزار باشد خواه طراحی گرافیکی، تولید معمولاً به گروه‌های کوچک (استارت‌آپ‌های معروف سیلیکون‌ولی) یا افرادی (پیمانکاران مستقل موقتی) سپرده می‌شود که خودمختار کار می‌کنند. برای مطالعه‌ی تاریخ انتقادی خوب معاصر از مدیریت‌گرایی به هانلون[3] نگاه کنید، ۲۰۱۶.

۲۸. تعاریف متفاوتی از فئودالیسم وجود دارد: از نظام اقتصادی مبتنی‌بر خراج‌گرفتن تا نظام خاص رایج در شمال اروپای قرون وسطا که در آن زمین در ازای خدمت سربازی، در روابط به‌ظاهر داوطلبانه‌ی ارباب‌ـرعیتی، اعطا می‌شد؛ نظامی که خارج از اروپا عمدتاً در ژاپن وجود داشته است. از این منظر، بیشتر امپراتوری‌ها و پادشاهان آسیایی دیگر به شیوه‌ای عمل می‌کردند که وبر آن را «حکومت پدرمیراثی» می‌نامد. به‌این‌ترتیب که لردها یا مقامات مهم درآمد را از ناحیه‌ی خاصی جمع‌آوری می‌کردند، اما لزوماً آن را اشغال نمی‌کردند یا بر

---

1. Aaron 2. Perry Anderson 3. Hanlon

آن حکومت نمی‌کردند؛ رویکردی که بعدها پادشاهان اروپایی زمان به قدرت رسیدن سعی می‌کردند که آن را به افراد تحمیل کنند. می‌توان این تحلیل‌ها را تا ابد ارائه داد، اما در این‌جا صرفاً می‌خواهم به این نکته اشاره کنم که در چنین نظام‌هایی که افرادی تولیدکننده‌ی اصلی‌اند و دیگران کار اصلی‌شان جابه‌جاکردن این تولیدهاست، گروه دوم تقریباً همیشه در شکل زنجیره‌های فرماندهی بسیار پیچیده‌ای سازمان‌دهی شده‌اند. پادشاهی گاندا[1] در قرن نوزدهم در شرق آفریقا نمونه‌ای گویا از این وضعیت است: زنان کشاورزی و بیشتر کارهای تولیدی را انجام می‌دادند درنتیجه، بیشتر مردان در مقام نوکر یا پیش‌خدمت یا نقش‌هایی این‌چنینی با بخشی از سلسله‌مراتب پیچیده‌ی مقامات اسم‌ورسم‌دار در ارتباط بودند و بین روستا و دربار پادشاه رفت‌وآمد می‌کردند. وقتی تعداد زیادی از این عاطل‌وباطل‌ها جمع می‌شدند، حاکمان شعله‌ی جنگ‌ها را می‌افروختند یا گاهی هزاران نفر را جمع و به‌راحتی قتل‌عامشان می‌کردند (برای بهترین سنتز مارکسیستی اخیر در باب فئودالیسم رجوع کنید به، وود[2]، ۲۰۰۲، درباره‌ی گاندا[3]، ری، ۱۹۹۱).

۲۹. با منبعی ناشناس در مقاله‌ی الکس پرستون[4] آمده است، "جنگ علیه علوم انسانی در دانشگاه‌های بریتانیا[5]"، گاردین، بخش آموزشی، ۱، ۲۹ مارس ۲۰۱۵.

۳۰. شاید بتوان چنین استدلال کرد که مارسل دوشان با گذاشتن مستراح در گالری و معرفی آن به‌جای اثری هنری راه ورود مدیریت‌گرایی به هنر را باز کرد. به‌هرحال، او در نهایت از دری که خود گشوده بود وحشت کرد و دهه‌های آخر عمرش را صرف بازی شطرنج کرد که به گفته‌ی او یکی از معدود کارهایی بود که می‌توانست انجام دهد و امکان خریدش وجود نداشت.

۳۱. بسیاری به من می‌گویند که یکی از دلایل متوسط‌بودن یا حتی ناهماهنگی آشکار بسیاری از فیلم‌نامه‌های معاصر این است که هرکدام از این بی‌مصرف‌ها معمولاً اصرار دارند که دست‌کم یک یا دو خط از فیلم‌نامه را تغییر دهند، فقط برای این‌که بگویند تأثیری روی محصول نهایی فیلم‌نامه داشته‌اند. اولین بار بعد از تماشای بازسازی وحشتناک فیلم روزی که دنیا از حرکت ایستاد[6]، در ۲۰۰۸، درباره‌ی این پدیده چیزهایی شنیدم. به نظر می‌رسید که کل طرح به‌گونه‌ای طراحی شده بود تا به لحظه‌ای منجر شود که موجودات فضایی ماهیت واقعی انسان را درک می‌کردند (این‌که آن‌ها اساساً بدسرشت نیستند، بلکه صرفاً در مدیریت اندوه بسیار بد عمل می‌کنند). بااین‌حال، وقتی آن لحظه فرارسید، آن موجود فضایی هیچ‌چیز نگفت. از یکی از دوستانم در صنعت فیلم‌سازی پرسیدم که چگونه ممکن است این اتفاق بیفتد. به من اطمینان داد جمله‌ای که انتظارش را داشتم قطعاً در فیلم‌نامه‌ی اصلی بوده است و احتمالاً برخی از مدیران به‌دردنخور برای تغییر در آن مداخله کرده‌اند. «می‌دانی،

---

1. Ganda
2. Wood
3. On the Ganda
4. Alex Preston
5. The War Against Humanities in Britain's Universities
6. *The Day the Earth Stood Still*

دوروبر هر تولیدی یکی دو جین آدم می‌پلکند و هرکدام احساس می‌کنند که باید بپرند وسط و حداقل یک جمله را تغییر دهند. اگر چنین نباشد، چه بهانه‌ای برای حضورشان در آن محیط وجود دارد؟»

۳۲. ژوزف کمبل مورخی دینی بود که در کتابش با نام قهرمان هزارچهره[1] گفت که طرح اصلی داستان همه‌ی قهرمان‌های اسطوره‌ای یکی است. این کتاب تأثیر شگرفی بر جورج لوکاچ[2] در بسط طرح‌های سه‌گانه‌ی اصلی جنگ ستارگان داشت. اگرچه بحث کمبل درباره‌ی روایت قهرمان کهن‌الگوی جهانی از منظر پژوهشگرانِ اسطوره‌های حماسی یا قهرمانانه در بهترین حالت چیزی شبیه به کنجکاوی‌ای سرگرم‌کننده در نظر گرفته می‌شود، تحلیلی که او ارائه می‌دهد احتمالاً امروز در مورد فیلم‌های هالیوودی صادق است، زیرا تقریباً همه‌ی فیلم‌نامه‌نویسان و تهیه‌کنندگان با این کتاب آشنایند و تلاش می‌کنند که در طراحی پی‌رنگ از آن استفاده کنند.

۳۳. هولی اِلس[3]، «در مناقصات تأمین بودجه‌ی پژوهش‌های اتحادیه‌ی اروپا، میلیاردها دلار از دست رفت[4]»، پیوست مجله‌ی آموزش عالی تایمز[5]، ۶ اکتبر ۲۰۱۶، مشاهده‌شده در ۲۳ ژوئن ۲۰۱۷. www.timeshighereducation.com/news/billions-list-in-bids-to-secure-european-union-research-funding#survey-answer.

۳۴. "ماشین‌های پرنده و کاهش نرخ سود[6]"، بفلر[7]، شماره‌ی ۱۹، (بهار ۲۰۱۲): ۶۶-۸۴، با نسخه‌ای بسط‌یافته در کتاب گریبر، آرمان‌شهر قوانین، ۱۴۸-۱۰۵.

۳۵. این نام‌ها درواقع، با استفاده از دستگاه تولیدکننده‌ی عناوین شغل‌های چرندوپرند در وب‌سایت شغل‌های چرندوپرند آمده‌اند، www.bullshitjob.con/tite.

۳۶. استدلال این پاراگراف نسخه‌ی بسیار مختصر استدلال در مقاله‌ی مقدمه‌ی کتاب گریبر است، آرمان‌شهر قوانین، ۴۴-۳۳.

فصل ۶: چرا ما جامعه‌ای هستیم که با افزایش شغل‌های بیهوده مخالف است؟

۱. برای مثال، در اوج بحران بدهکاری یونان، افکار عمومی آلمان تقریباً هم‌نظر بودند که بدهی یونان را نباید بخشید زیرا کارگران یونانی تنبل و مستحق آن شرایط بودند. این مغایر با

1. *The Hero with a Thousand Faces* 2. George Lucas
3. Holly Else
4. Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding
5. Times Higher Education Supplement
6. Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit
7. *Baffler*

آماری بود که نشان می‌داد کارگران یونانی در مقایسه با کارگران آلمانی در عمل، ساعت‌های بیشتری کار می‌کنند و از سوی دیگر، این استدلال مطرح بود که ممکن است روی کاغذ چنین باشد، اما کارگران یونانی شل کار می‌کنند. هرگز کسی به این بحث نپرداخت که کارگران آلمانی بسیار سخت کار می‌کنند و مشکل تولید بیش از حد را ایجاد می‌کنند که فقط با وام‌دادن به کشورهای خارجی برای خرید کالاهای آن‌ها قابل‌حل است؛ بگذریم که توانایی یونانی‌ها برای لذت‌بردن از زندگی تحسین‌برانگیز و الگویی برای دیگران است. مثالِ دیگر این‌که به یاد دارم وقتی در دهه‌ی ۱۹۹۰ حزب سوسیالیست فرانسه موضوع هفته‌ی کاری ۳۵ساعته را مطرح کرد، از این متعجب شدم که هیچ منبع خبری آمریکایی را ندیدم که با افتخار به این موضوع اشاره کند و نشان دهد که کاهش ساعت کاری به‌خودی‌خود خوب تلقی می‌شود، آن‌ها فقط آن را تاکتیکی برای کاهش بیکاری معرفی کردند. به‌بیان‌دیگر، این‌که بستری برای کمتر کارکردن افراد فراهم کنیم فقط در صورتی منفعتی اجتماعی به شمار می‌رود که به افراد بیشتری اجازه‌ی کارکردن بدهد.

۲. از لحاظ فنی، معیار "مطلوبیت نهایی" است؛ یعنی مصرف‌کننده به این طریق یک واحد اضافی از کالا را مفید بداند. بنابراین، اگر کسی از قبل سه صابون را در خانه‌اش یا در سه خانه ذخیره کرده باشد، اضافه‌شدن یک صابون چقدر به مطلوبیت نهایی می‌افزاید؟ برای مطالعه درباره‌ی نقد مطلوبیت نهایی به‌مثابه نظریه‌ی ترجیح مصرف‌کننده، نگاهی بیندازید به استیو کین[1]، پرده‌برداری از علم اقتصاد[2]، ۴۷ـ۴۴.

۳. برای روشن‌ترشدن موضوع باید توجه داشته باشیم که بیشتر افرادی که نظریه‌ی ارزش کار را پذیرفته‌اند این استدلال را مطرح نمی‌کنند؛ چنان‌که خود مارکس، که معروف‌ترین مدافع نظریه‌ی ارزش کار بود، گاهی اشاره می‌کرد که برخی ارزش‌ها از طبیعت سرچشمه می‌گیرند.

۴. واضح است که این دقیقاً موضعی است که بسیاری از اختیارگراهای افراطیِ طرف‌دار بازار آزاد آن را مطرح می‌کنند.

۵. ازآن‌جاکه بازتولید به‌لحاظ فنی "تولیدِ تولید" است بنابراین، حفظ زیرساخت‌های مادی یا سایر عناصر بهره‌برداری‌شده از سوی سرمایه‌داری نیز بازتولید به شمار می‌رود.

۶. همین‌طور در حوزه‌ی ارزش‌ها، زمانی که بتوان مقایسه‌های بازار را انجام داد، چنین فرض می‌شود که آن‌ها به‌نوعی تصادفی‌اند، نه بازتابِ ارزش واقعی شیء. کسی اصراری ندارد که کوسه‌ی دِیمیِن هِرست[3] را با ۲۰۰هزار خلوتگاه مراقبه‌ی ویپَسَنا[4] یا یک خلوتگاه ویپَسَنا با صد بستنی خامه‌ای میوه‌ای را ارزش‌گذاری کند. به‌صورت اتفاقی این‌طور می‌شود.

۷. به‌ویژه این‌که کارمندان دولت اصطلاح "کمک" را بر "ارزش" ترجیح می‌دادند، اگرچه استفاده از آن به‌هیچ‌وجه محدود به کارمندان دولت نبود.

---

1. Steve Keen
2. *Debunking Economics*
3. Damien Hirst
4. Vipassana

۸. نگاه کنید به گریبر ۲۰۱۳، ۸۷_۸۴.
۹. فرض را بر این می‌گذارم که هیچ ژانری از موسیقی و هنر و ... وجود ندارد که مزاحمتش برای برخی بیشتر از شادی‌ای باشد که به برخی دیگر می‌دهد. ممکن است اشتباه کنم.
۱۰. برخی از دوستان بلژیکی‌ام می‌گفتند که اثرات خالص بسیار مفید بودند، اگرچه در آن زمان تقریباً همه‌ی احزاب اصلی سراسر اروپا به اجماع بر سر نیاز به ریاضت متعهد بودند، در آن زمان بحرانی بر سر کار نبودن یک دولت در بلژیک به این معنی بود که اصلاحات انجام نشده و اقتصاد بلژیک سرعت رشد چشمگیری نسبت به همسایگان خود داشته است. همچنین، لازم است بگوییم که بلژیک دارای هفت دولت منطقه‌ای مختلف است که تحت تأثیر قرار نگرفتند.
۱۱. کیتلین هیوستون[1]، «استعفای تراویس کالانیک، مدیرعامل شرکت اوبر، کمکی به مشتریان سهام اولیه‌ی این شرکت خواهد بود[2]»، مارکت‌واچ[3]، آخرین ویرایش ۲۲ ژوئن ۲۰۱۷، www.marketwatch.com/story/uber-ipo-prospects-may-be-helped-by-resignation-of-ceo-travis-kalanick-2017-06-21.
۱۲. روتخر برگمان، آرمان‌شهر برای واقع‌گرایان: قالبی برای درآمد پایه‌ی جهانی، مرزهای باز و ۱۵ ساعت کار هفتگی[4] (نیویورک: لیتل، براون، ۲۰۱۷).

حتی اعتصاب‌های پلیس هم به‌ندرت پیامدهای پیش‌بینی‌شده دارد. در دسامبر ۲۰۱۵، همه‌ی پلیس‌های نیویورک به‌جز پلیس «اضطراری» کار را متوقف کردند. این اقدام هیچ تأثیری بر میزان جرائم نداشت، اما درآمدهای شهری به‌دلیل فقدان جریمه‌ی تخلفات رانندگی و تخلفات مشابه کاهش یافت. نبود کامل نیروی پلیس در شهری بزرگ به‌دلیل اعتصاب کامل یا همانند شهر آمستردام طی جنگ جهانی دوم، به‌دلیل این‌که اشغالگران آلمانی دسته‌جمعی دستگیرشان کرده بودند، به افزایش جرائم اموال مانند سرقت منجر می‌شود، اما تغییری در میزان جنایت‌های خشونت‌بار رخ نمی‌دهد. در مناطق روستایی، با سنت خودگردانی، مانند بخشی از ماداگاسکار که از ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۱ در آن‌جا زندگی می‌کردم، کناره‌گیری پلیس به‌دلیل اقدامات ریاضتی صندوق بین‌المللی پول اغلب هیچ تأثیری بر اوضاع نداشت؛ بیست سال بعد که مردم آن‌جا را دیدم، جمیعاً معتقد بودند که با بازگشت پلیس جرائم خشونت‌بار افزایش زیادی داشته‌اند.
۱۳. بنجامین بی. لاکوود، چارلز جی. نِیتنسون و ای. گلن ویل، "مالیات و تخصیص استعداد[5]"، مجله‌ی اقتصاد سیاسی[6] ۱۲۵، شماره‌ی ۵ (اکتبر ۲۰۱۷): ۸۲_۱۶۳۵.

---

1. Caitlin Huston
2. Uber IPO Prospects May Be Helped by Resignation of CEO Travis Kalanick
3. MarketWatch
4. *Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek*
5. Taxation and the Allocation of Talent
6. Journal of Political Economy

.www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393

بااین‌حال، ارجاع به بازاریاب‌ها از نسخه‌ی قبلی (۲۰۱۲) همان مقاله با همان نام گرفته شده و در این‌جا منتشر شده است:

https://eighty-thousand-hours-wp-production.s3.amazonaws.com/2014/12/TaxationAndTheAllocationOfTalent_preview.pdf, 16.

۱۴. آیلیس لالور[1]، هلن کرسلی[2] و سوزان استید[3]، اندکی ثروتمند: محاسبه‌ی ارزش برای جامعه‌ی از حرفه‌های مختلف[4] (لندن: بنیاد اقتصاد نو، ۲۰۰۹)،

https://b.3cdn.net/nefoundation/8c16eabdbadf83ca79_ojm6b0fzh.pdf.

از بعضی حقوق‌ها میانگین گرفته‌ام و استانداردشان کرده‌ام؛ حقوقی که در گزارش اولیه گاه دستمزد ساعتی و گاه حقوق سالانه بود و معمولاً در بازه‌های مختلف آورده شده است.

۱۵. برای مثال، نگاهی بیندازید به گوردون بی. لیندسی[5]، ری ام. مریل[6] و رایلی جی. هدین[7]، "نقش خدمات درمانی و بهبود شرایط اجتماعی در افزایش امید به زندگی: تحلیلی درباره‌ی آگاهی عمومی[8]"، مجله‌ی پزشکی اجتماعی و آموزش بهداشت[9] ۴ (۲۰۱۴): ۱۷ـ۳۱۱، که فهم علمی دریافت‌شده از چنین موضوعاتی را با ادراک عمومی مقایسه می‌کند و بهبودها را تقریباً به‌طور کامل مدیون پزشک‌ها می‌داند.

https://www.omicsonline.org/open-access/the-contribution-of-public-health-and-improved-social-conditions-to-increased-life-expectancy-an-analysis-of-public-awareness-2016-0711-4-311-.php?aid=35861.

۱۶. استثنای دیگر ورزشکاران یا هنرمندان با درآمد بالا هستند. بسیاری از افراد آن‌قدر دستمزدشان بالاست که آن‌ها را نمونه‌ی بارز افرادی با شغل‌های چرندوپرند تلقی می‌کنند، اما من مخالفم. اگر این افراد می‌توانند شادی و هیجان را به زندگی دیگران بیاورند، چرا نه؟ مسلماً این سؤال مطرح می‌شود که این افراد چقدر بیشتر از تیم‌های اطرافشان، کارکنان پشتیبانی و مانند این‌ها، که حقوق بسیار کمتری دریافت می‌کنند، باعث شادی و هیجان اطرافیانشان می‌شوند.

۱۷. اگر ربطی به مخاطرات شغل‌ها داشت، چوب‌برها و ماهی‌گیرها در آمریکا و کشاورزان در بریتانیا پردرآمدترین کارگرها بودند.

---

1. Eilis Lawlor 2. Helen Kersley 3. Susan Steed

4. *A Bit Rich: Calculating the Value to Society of Different Professions*

5. Gordon B. Lindsay 6. Ray M. Merrill 7. Riley J. Hedin

8. The Contribution of Public Health and Improved Social Conditions to Increased Life Expectancy: An Analysis of Public Awareness

9. *Journal of Community Medicine & Health Education*

۱۸. یک اقتصاددان و وبلاگ‌نویسی (به نظرم با هویت نسبتاً مبهم) به نام الکس تبرک[1] پاسخی به مقاله‌ی اصلی شغل‌های چرندوپرند نوشت که ادعا می‌کرد نظر من در مورد رابطه‌ی معکوس دستمزد و نفع اجتماعی «یک نمونه‌ی عالی از استدلال اقتصادی نادرست» است، زیرا به گفته‌ی او من صرفاً درباره‌ی پارادوکس الماس و آب[2] صحبت می‌کردم (که به قرون وسطا برمی‌گردد و آدام اسمیت از آن استفاده کرد تا تفاوت میان ارزش مصرف و ارزش مبادله را بیان کند) که به گفته‌ی خودش یک قرن پیش با معرفی مفهوم مطلوبیت نهایی "حل" شده است. گمان می‌کردم که این مسئله دست‌کم در زمان گالیله "حل" شده است، اما نکته‌ی عجیب در مورد ادعای او این است که من استدلالی اقتصادی ارائه نکرده‌ام، چون هیچ توضیحی برای این رابطه‌ی معکوس نداده‌ام. فقط اشاره کرده‌ام که این رابطه وجود دارد (http://marginalrevolution.com/marginalrevolution/2013/10/bs-jobs-bs_economics.html). چگونه اشاره به یک واقعیت می‌تواند استدلال نادرستی باشد؟ مثال عرضه‌ی نسبی پرستاران از پاسخ پیتر فریز[3] به این مقاله استخراج شده است (www.jacobinmag.com/2013/10/the-ethic-of-marginal-value/)؛ برای مثال، درباره‌ی اشباع بازار از وکلا نگاهی بیندازید به مقاله‌ی ال. ام. سیکسل[4]، «انبوه وکلا چشم‌انداز شغلی را برای بسیاری کم‌نور می‌کند[5]»، هیوستون کرونیکل[6] آنلاین، آخرین ویرایش ۲۵ مارس 2016، http://wtonchronicle.com/business/article/A-glut-of-lowyers-dims-job-prospects-for-many-7099998.php.

باید اشاره کنم که ترفند تبرک ـ مشاهده‌ی تجربی ساده‌ای را استدلالی اقتصادی در نظر بگیرید و سپس آن را "رد کنید" ـ در میان وبلاگ‌نویس‌های اقتصادی ضعیف متداول است. من یک بار مشاهده‌ی ساده‌ای داشتم مبنی بر این‌که گاهی کاسب‌های مهربان به مشتریان تهی‌دست خود برای فراهم‌کردن مایحتاج ضروری تخفیف می‌دهند که این مشاهده همچون تلاشی برای "ردکردن" نظریه‌ی اقتصادی توصیف شد و بعد از سوی این وبلاگ‌نویس رد شد؛ گویی اقتصاددان‌ها واقعاً معتقد بودند هیچ کاسبی هرگز کاری را از روی مهربانی انجام نداده است!

۱۹. اولین بار، با این مبحث در مقاله‌ی جی. ای. کوهن، "بازگشت به اصول سوسیالیسم"[7]، نیو لفت ریویو[8]، شماره‌ی ۲۰۷ (۱۹۹۴): ۱۶ـ۲ مواجه شدم که نقد او به بیانیه‌ی حزب کارگر بود. نسخه‌های متعددی از این نقد را می‌توان در سایر آثار او به‌ویژه در «مشوق‌ها، نابرابری و اجتماع: سخنرانی‌های تانر درباره‌ی ارزش‌های انسانی[9]» مطالعه کرد (سخنرانی، دانشگاه

1. Alex Tabarrok
2. diamonds-water paradox
3. Peter Frase
4. L. M.Sixel
5. A Glut of Lawyers Dims Job Prospects for Many
6. Houston Chronicle
7. Back to Socialist Basics
8. *New Left Review*
9. Incentives, Inequality, and Community: The Tanner Lectures on Human Values

استنفورد، استنفورد، کالیفرنیا، ۲۱ و ۲۳ مه ۱۹۹۱،
.https://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/cohen92.pdf)

۲۰. در دهه‌ی ۱۹۹۰ که هنوز با اختیارگراها بحث می‌کردم، متوجه شدم که آن‌ها تقریباً همیشه نابرابری را بر مبنای کار توجیه می‌کنند. برای مثال، اگر می‌دیدم سهم نامتناسبی از ثروت اجتماعی رو به بالا توزیع می‌شود، پاسخ معمول آن جبهه این بود: «به نظرم این فقط نشان می‌دهد که برخی افراد سخت‌تر یا هوشمندانه‌تر از دیگران کار می‌کنند.» این تبیین خاص به‌دلیل فریبکارانه‌بودنش همیشه در ذهنم می‌ماند. قطعاً نمی‌توان ادعا کرد مدیرعاملی که هزار برابر بیشتر از راننده اتوبوس درآمد دارد هزار برابر سخت‌تر کار می‌کند، پس دست به دامن "هوشمندانه‌تر" می‌شوند که بر "مولدتر" دلالت دارد، اما در این‌جا صرفاً به نظر می‌رسد که "آن افراد بی‌هیچ دلیلی می‌توانند درآمد بیشتری داشته باشند". تنها چیزی که این گفته را از دایره‌ی پوچی مطلق خارج می‌کند (آن‌ها باهوش‌اند چون ثروتمندند و ثروتمندند چون باهوش‌اند و این چرخه تا همیشه ادامه دارد) این است که تأکید می‌کند (بیشتر) افراد بسیار ثروتمند شغل دارند.

۲۱. به همین دلیل است که کتاب‌هایی که تولید می‌کنند کوتاه‌تر و ساده‌تر و کمتر مبتنی‌بر پژوهش‌اند.

۲۲. جف شولنبرگر، "افزایش کار داوطلبانه[1]"، جاکوبین[2] آنلاین، آخرین ویرایش در ۵ مه ۲۰۱۴، www.jacobinmag.com/2014/05/the-rise-of-the-voluntariat.

۲۳. برتراند راسل در رساله‌ی خود با نام "در ستایش بیکاری[3]" به‌خوبی به این موضوع می‌پردازد: «کار چیست؟ کار دو نوع است: اول، تغییر وضعیت ماده روی سطح زمین یا نزدیک به سطح زمین نسبت به سایر ماده‌های مشابه؛ دوم، سپردن این کار به دیگران. اولی ناخوشایند و کم‌درآمد است؛ دومی خوشایند و پردرآمد است.» (۱۳:۱۹۳۵).

۲۴. بخش عمده‌ی قسمت بعد خلاصه‌ی یکی از مقاله‌های قبلی من است با نام "رفتارها، تفاوت و اموال خصوصی[4]" (۱۹۹۷) که نسخه‌ی کوتاه‌شده‌ی تز کارشناسی ارشدم با عنوان تعمیم اجتناب: رفتارها و فردگرایی انحصارگر در ابتدای دوران مدرن اروپا[5] (شیکاگو ۱۹۸۷) است. برخی از آثار کلاسیک درباره‌ی الگوهای ازدواج سنتی و خدمات چرخه‌ی زندگی در اروپای شمالی هستند از جمله هاینال[6] (۱۹۸۲، ۱۹۶۵)، لزلت[7] (۱۹۸۴، ۱۹۸۳، ۱۹۷۷، ۱۹۷۲)، استون (۱۹۷۷)، کاسمول (۱۹۸۱) و وال[8] (۱۹۸۳)؛ برای مطالعه‌ی آثار جدیدتر

---

1. The Rise of the Voluntariat
2. Jacobin
3. In Praise of Idleness
4. Manners, Deference, and Private Property
5. *The Generalization of Avoidance: Manners and Possessive Individualism in Early Modern Europe*
6. Hajnal
7. Laslett
8. Wall

درباره‌ی وضعیت ادبیات، کوپر[1] (۲۰۰۵) را ببینید. تفاوت اصلی بین الگوهای ازدواج در اروپای شمالی و مدیترانه از قرون وسطا تا دوره‌ی مدرن اولیه این است که در دوره‌ی دوم مردان اغلب دیر ازدواج می‌کردند و زنان خیلی زودتر ازدواج می‌کردند و خدمات چرخه‌ی زندگی محدود به گروه‌های اجتماعی و حرفه‌ای خاص بود، اما به‌هیچ‌وجه هنجار نبود.

۲۵. البته امروز از کلمه‌ی "پیشخدمت" فقط برای افرادی استفاده می‌شود که در رستوران‌ها خدمت می‌رسانند که یکی از پایه‌های اصلی "اقتصاد خدمات" است، اما در خانه‌های ویکتوریایی این اصطلاح برای خدمتکاران خانگی استفاده می‌شد که یک پله پایین‌تر از پیشخدمت قرار داشتند. برای مثال، واژه‌ی "بالابر غذا" در اصل به این واقعیت اشاره داشت که پیشخدمت‌هایی که غذا را بر سر میز ارباب می‌آوردند اغلب درباره‌ی حرف‌هایی که از دیگران می‌شنیدند خبرچینی می‌کردند. بالابرهای مکانیکی همان کارکرد را داشتند، اما نمی‌توانستند صحبت کنند.

۲۶. این اشتباه است. بیشتر آن‌ها در اوایل نوجوانی شاگرد بودند.

۲۷. من در مقاله‌ی رفتارها[2] (۱۷_۷۱۶ : ۱۹۹۷) آن را نقل کرده‌ام. این ترجمه برمی‌گردد به: شارلوت، ای. اسنید[3]، شرح یا به بیان بهتر گزارشی واقعی از جزیره‌ی انگلستان؛ با جزئیات مختلف از آداب‌ورسوم این مردم و درآمدهای سلطنتی در زمان پادشاهی هنری هفتم در حدود سال ۱۵۰۰ از زبان یک ایتالیایی[4]، انجمن کامدن[5] جلد xxxvi، ۱۸۴۷، ۱۵_۱۴.

۲۸. سوزان برایدن[6]، "جوانان و اصلاحات انگلیسی[7]"، پست اند پرزنت ۹۵ (۱۹۸۲): ۳۸_۳۷.

۲۹. برای مثال، در انگلستان دوران رنسانس یکی از نمایندگان دائمی پادشاه پیشخدمت شرافتمندی بود که «متصدی مدفوع» نام گرفته بود، زیرا مسئول تخلیه‌ی شاشدان پادشاه بود (استارکی ۱۹۷۷).

۳۰. برای مثال، پدرم بیشتر عمرش را در چاپخانه‌ی عکس افستی عکس چاپ می‌کرد. وقتی برای اولین بار تاریخ قرون وسطا را می‌خواندم، درباره‌ی نظام صنفی با او صحبت کردم. او گفت: «بله، من هم شاگردی کرده‌ام و وقتی بازنشسته شدم "اوستا" بودم.» پرسیدم که آیا هنوز هم اوستای چاپگر داریم و پدرم در جواب گفت: «نه، ما دیگر استاد نداریم، بلکه رئیس داریم.»

۳۱. فیلیپ استابز، کالبدشناسی توهین‌ها[8]، ۱۵۶۲. البته مالتوس[9] این مخالفت را به اوج خود رساند. او استدلال می‌کرد که طبقات کارگر می‌خواهند همه را به ورطه‌ی فقر بکشانند و

---

1. Cooper
2. Manners
3. Charlotte A. Sneyd
4. *A relation, or rather A true account, of the island of England; with sundry particulars of the customs of these people, and of the royal revenues under King Henry the Seventh, about the year 1500, by an Italian*
5. Camden Society
6. Susan Brigden
7. Youth and the English Reformation
8. Anatomie of Abuses
9. Malthus

معروف است که از رواج شرایط غیربهداشتی برای کشتن آن‌ها حمایت می‌کرد. کَزِنُو[1] که بعداً به او اشاره می‌شود شاگرد مالتوس بود.

۳۲. کی. توماس[2] ۲۲۱: ۱۹۷۶.

۳۳. به نظرم مباحث ماکس وبر (۱۹۰۵) درباره‌ی رابطه‌ی کالوینیسم و ریشه‌های سرمایه‌داری را باید در این پرتو دید. در آن زمان، ارتباط بین پروتستانتیسم، اخلاق کار مبتنی‌بر انضباط شخصی و رشد اقتصادی بسیار بدیهی بود (تاونی ۱۹۲۴)، اما کم بودند افرادی که تلاقی این سه عامل را بررسی کنند: چرخه‌ی زندگی اروپای شمالی، پروتستانتیسم و ظهور سرمایه‌داری، اگرچه به نظر می‌رسید که این عوامل بر هم منطبق‌اند.

۳۴. توماس کارلایل، پست اند پرزنت (لندن: چپمن و هال، ۱۸۴۳)، ۷۴ـ۱۷۳. جالب است ستایش کارلایل از کار برای رهاشدن روح از غم و غصه را در مقابل نیچه قرار دهیم که به همان دلیل آن را محکوم می‌کرد: «در اثنای ستایش از "کار" و صحبت‌های بی‌وقفه درباره‌ی "خیروبرکت کار"، هراسی در تک‌تک افراد می‌بینم. وقتی به کار نگاه می‌کنیم، که سخت‌ترین رنج افراد از صبح تا شب است، این احساس به ما دست می‌دهد که کار بهترین پلیس است که همه را کنترل می‌کند و مانع رشد عقل، فزون‌خواهی و میل به استقلال می‌شود. کار بخش فوق‌العاده‌ای از نیروی عصبی را تحلیل می‌برد و آن را از تأمل، مراقبه، رؤیاها، دغدغه‌ها، عشق و نفرت به جای دیگری معطوف می‌کند» (دی‌برک ۱۸۸۱ [۱۷۷ـ۱۷۶ :۱۹۱۱]). عجیب است اگر این پاسخی مستقیم به کارلایل باشد.

۳۵. کارلایل، پست اند پرزنت، ۱۷۵. بیشترِ این مقاله سرمایه‌داری را "مامونیسم[3]" به شمار آورده و آن را محکوم کرده است و مانند بسیاری دیگر از آثار قرن نوزدهم از نظر انسان امروزی به‌طور مبهمی مارکسیست به نظر می‌رسد؛ حتی زمانی که به نتایج محافظه‌کارانه منجر می‌شود: «کار اهریمن نیست، حتی زمانی که مامونیسم آن را احاطه کرده است. کارگر خدایی زندانی‌شده است که آگاهانه یا ناآگاهانه به خود می‌پیچد تا از مامونیسم فرار کند!» (۲۵۷).

۳۶. جان کَزِنُو، رئوس اقتصاد سیاسی؛ نگاهی ساده و کوتاه به قوانین مربوط به تولید، توزیع و مصرف ثروت[4] (لندن: پی. ریچاردسون، ۱۸۳۲)۲۲ـ۲۱. تا جایی که می‌دانم اولین کاربرد نظریه‌ی ارزش کار در این بود که کارگران از سوی کارفرمایانشان استثمار شده‌اند که در جزوه‌ای با نام حقوق طبیعت در برابر غصب بنگاه‌ها[5] نوشته‌ی جاکوبین جان تلوال[6] بریتانیایی در ۱۷۹۶ دیده شد.

---

1. Cazenove 2. K. Thomas 3. Mammonism

4. *Outlines of Political Economy; Being a Plain and Short View of the Laws Relating to the Production, Distribution and Consumption of Wealth*

5. The Rights of Nature Against the Usurpations of Establishments

6. Jacobin John Thelwall

۳۷. از کتاب ادوارد پسن[1]، غیرمعمول‌ترین جکسونی‌ها: رهبران رادیکال جنبش اولیه‌ی کارگری[2] (آلبانی، نیویورک: انتشارات سانی، ۱۹۶۷)، ۱۷۴: مطالعه‌ی فالر[3] (۱۹۸۱) در مورد شهر لین در ماساچوست از ۱۷۸۰ تا ۱۸۶۰ میزان تأثیر نظریه‌ی ارزش کار را در شکل‌گیری چارچوب بحث عمومی تقریباً یک قرن بعد از انقلاب نشان می‌دهد.

۳۸. برای مثال، در آن زمان آثار خود مارکس هم در آمریکا، اگر نگوییم کاملاً ناشناخته بودند، چندان شناخته‌شده نبودند. اگرچه خود مارکس در مقام روزنامه‌نگار مستقل عقایدش را در ستون‌های روزنامه‌های آمریکا منتشر می‌کرد، چند سال بعد در ۱۸۶۵، در مقام رئیس انجمن کارگران، تحلیل خود را از وضعیت آمریکا مستقیماً برای لینکلن نوشت و وقتی به نظر می‌رسید که لینکلن نامه را خوانده، از یکی از همکارانش خواسته بود تا پاسخ او را بدهد.

۳۹. قبلاً در ۱۸۴۵، مایک والش، عضو مجلس ایالتی نیویورک، درباره‌ی خطوط آشکارا ضدسرمایه‌داری بحث می‌کرد: «سرمایه چیزی نیست، مگر آن قدرت همه‌جانبه‌ای که با تقلب، حرص و کینه‌ورزی از کار در این عصر و همه‌ی اعصار گذشته به دست آمده است.» در کتاب نوئل ایگناتیِو[4]، چگونه ایرلندی‌ها سفیدپوست شدند[5] (نیویورک: روتلج، ۲۰۰۸)، ۱۴۹.

۴۰. ای. پی. گوودوین[6]، خطبه‌ی مبلغی وطنی[7]، ۱۸۸۰، در کتاب جوسایا استرانگ[8]، کشور ما: آینده‌ی احتمالی آن و بحران کنونی آن[9] (نیویورک: بیکر و تیلور، ۱۸۹۱)، ۱۵۹. دنیس کرنی، که در آن زمان یکی از رهبران حزب کارگری کالیفرنیا بود، امروزه بیشتر به‌سبب مبارزاتش بر ضد مهاجران چینی شناخته‌شده است و رابرت اینگرسول، نویسنده‌ی ردیه‌های معروف کتاب مقدس، امروزه عمدتاً غیرمستقیم و از طریق استدلال‌های کلارنس دِرو[10] بر ضد تفسیر تحت‌اللفظی کتاب پیدایش در نمایش میراث باد[11] شناخته شده است؛ که به نظر می‌رسد مستقیماً از نوشته‌های اینگرسول اقتباس شده باشد. در این‌جا روایتی شخصی را تعریف می‌کنم: گوستاوس آدولفوس[12] («دالی») گریبر، پدربزرگ خود من، پیش از جنگ داخلی آمریکا زاده شد و سال‌های سال دقیقاً در همان زمان که گودوین می‌نوشت در امتداد مرزهای غربی موسیقی‌دان بود -او مردی است که ماندولین را وارد موسیقی آمریکایی کرد- زمانی پدرم به من گفت او «مردی اینگرسول[13]» و از همین رو ملحدی پرشور بود. او هرگز مارکسیست نبود، اما پدر من مارکسیست شد.

1. Edward Pessen
2. *The Radical Leaders of the Early Labor Movement*
3. Faler
4. Noel Ignatiev
5. *How the Irish Became White*
6. E. P. Goodwin
7. *Home Missionary Sermon*
8. Josiah Strong
9. *Our Country: Its Possible Future and Its Present Crisis*
10. Clarence Darrow
11. Inherit the Wind
12. Gustavus Adolphus
13. Ingersoll

۴۱. فیلم گنج‌های سیرا مادره بر مبنای رمانی به همین نام از بی. تراوِن[1]، نام مستعار رمان‌نویس آنارشیست آلمانی، ساخته شده که از کشور خود فرار کرد و بیشتر سال‌های عمر خود را در مکزیک جنوبی زیست. هویت واقعی او تا به امروز هم جای حدس و گمان دارد.

۴۲. بنابراین، وقتی در ۱۸۳۷ برای مثال، گروهی از تاجران در امهرست[2] ماساچوست پیشنهاد ایجاد شرکت حمل‌ونقلی را با مسئولیت محدود مطرح کردند، روزنامه‌نگاران در صحنه از سر مخالفت طوماری نوشتند بر این مبنا که «در مقلم روزنامه‌نگار، آن‌ها مشتاقانه انتظار می‌کشند تا زمانی که اربابان خود شوند و مجبور نباشند تا ارزشی را که خلق کرده‌اند به دیگران واگذار کنند. شرکت‌ها ابزار تولید را در اختیار سرمایه‌داران بی‌تجربه قرار می‌دادند تا سود هنر ما را از ما بگیرند؛ سودی که سال‌ها کار و تلاش و هزینه کرده‌ایم تا به آن دست یابیم و لذت‌بردن از آن را امتیاز انحصاری خود می‌دانیم» (هانلون ۲۰۱۶:۵۷). معمولاً چنین درخواست‌هایی در صورتی تأیید می‌شد که هدف شرکت ایجاد و نگهداری آثار عمومی‌ای باشد که ماهیت آشکارا مفیدی داشته باشند؛ نظیر راه‌آهن یا کانال آب.

۴۳. دورنبرگر و دوکاس ۲۰۰۸:۲۱۶_۱۷.

۴۴. ۱۹۷۴: ۲۴۶.

۴۵. در الهیات مسیحی قرون وسطا، بر سر این‌که کار تا چه اندازه تقلیدی از خلقت الهی و راهی برای به کمال رساندن خود تلقی می‌شود بحث‌هایی وجود دارد (بحث اِیمر[3] و لیز[4] را ببینید ۲۰۰۹:۱۰_۱۵) اما به نظر می‌رسد که هر دو اصل از همان ابتدا وجود داشته‌اند.

۴۶. مطالعات کلاسیک شامل کراوس[5]، کوته[6] و کِلتنر[7] در ۲۰۱۰، و استلر، مانزو، کراوس و کلتنر ۲۰۱۱.

۴۷. درنتیجه، زیردستان بیشتر تمایل دارند به مافوق‌های خود اهمیت دهند تا مافوق‌ها به زیردستان خود، و این قاعده تقریباً تمام روابط نابرابری ساختاری را در بر می‌گیرد: زن و مرد، ثروتمند و تهی‌دست، سیاه‌پوست و سفیدپوست و ... . به نظر من این همواره یکی از اصلی‌ترین نیروهایی است که باعث می‌شود تا چنین نابرابری‌هایی ادامه یابند. (در این مورد در جاهای مختلفی صحبت کرده‌ام، اما پیشنهاد می‌کنم برای مطالعه‌ی بیشتر مراجعه کنید به فصل دوم کتاب گریبر، آرمان‌شهر قوانین، ۷۲_۶۸.)

۴۸. از این منظر، برای مثال، پول، بازار و فعالیت‌های مالی صرفاً شیوه‌هایی هستند تا غریبه‌ها به ما هشدار دهند که به چه چیز اهمیت می‌دهند، زیرا برای ما مهم است که کار مراقبت به‌درستی انجام شود و این خود تأکیدی بر آن است که بانکداری معاصر صرفاً شکل بدی از کار مراقبتی است، زیرا این کار را در مسیر اشتباهی انجام می‌دهد.

1. B. Traven
2. Amherst
3. Ehmer
4. Lis
5. Kraus
6. Côté
7. Keltner

۴۹. سرانجام کتاب شکاف سرمایه‌داری[1] (۲۰۱۰) نام گرفت که من همیشه احساس می‌کردم عنوانش بسیار نازل‌تر از خود کتاب است.
۵۰. یکی از قسمت‌های نقل‌شده از کتاب کارکردن[2] اثر استادز ترکل[3]: «مگر این‌که فردی احمق باشد، در غیر این صورت نه به کار فکر می‌کند و نه درباره‌ی آن صحبت می‌کند. شاید فکر کند که بیس‌بال بازی کند یا شب دیگری هم مست کند یا دراز بکشد یا نکشد. از هر صد نفر شاید یک نفر واقعاً با کارکردن هیجان‌زده شود» (xxxiv :۱۹۷۲)؛ اما در همان روایت همچنین آمده: «کسی باید این کار را انجام دهد. اگر فرزند من به دانشگاه برود، فقط می‌خواهم کمی ملاحظه‌ی مرا بکند» (xxxv :۱۹۷۲).
۵۱. جینی و سولیوان ۶۵۴، ۶۵۱، ۶۴۹: ۱۹۸۷.
۵۲. کتاب نوئل ایگناتیو با نام چگونه ایرلندی‌ها سفیدپوست شدند (۱۹۹۵) مطالعه‌ای کلاسیک در باب این پدیده است.
۵۳. این دستورالعمل بعداً به "بزرگ‌ترین کالا با بیشترین تعداد" فروکاسته شد، اما نظریه‌ی اصلی بنتام[4] بر مبنای محاسبه‌ی لذت‌گرایانه بود؛ نظریه‌ای که کارلایل به آن پاسخ می‌داد.
۵۴. کارلایل ۱۳۴ : ۱۸۴۳.
۵۵. همان.

فصل ۷: پیامدهای سیاسی شغل‌های چرندوپرند چیست و آیا برای بهبود وضعیت کنونی می‌توان کاری کرد؟

۱. متیو کوپکا[5]، «نجات وال استریت وقتی کشتی دولت در حال غرق‌شدن است[6]؟ (قسمت ۲)»، گلینر[7]، ۲۵ ژانویه‌ی ۲۰۱۰، http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20100125/news/news5.html، مشاهده‌شده در ۲۲ ژوئیه‌ی ۲۰۱۷. در آن زمان، یکی از ادعاهایی که اغلب منتشر می‌شد این بود که کارگران خودرو ساعتی ۷۵ دلار درآمد داشتند، اما این عدد براساس گفته‌ی روابط عمومی صنعت بود که مجموع حقوق و مزایا و مستمری‌های تمامی کارگران را جمع می‌کرد و آن عدد را به تعداد کارگران تقسیم می‌کرد. بدیهی است که اگر درآمد به این شیوه محاسبه شود، هر کاری در هر صنعتی ممکن است دو یا سه برابر دستمزد ساعتی واقعی‌اش را دریافت کند.

---

1. *Crack Capitalism*
2. Working
3. Studs Terkel
4. Bentham
5. Matthew Kopka
6. Bailing Out Wall Street While the Ship of State is Sinking?
7. *The Gleaner*

۲. دومین دلیل این بود که همه‌ی کارگران کارخانه در یک مکان متمرکز بودند که سازمان‌دهی‌شان را آسان می‌کرد. این بدان معناست که آن‌ها می‌توانستند تهدید به اعتصاب کنند که تأثیری جدی بر اقتصاد داشت.

۳. الی هوروویتز، "نباید به کسانی که با مدفوع گاو سروکار دارند توهین کرد[1]"، http://rust-beltphilodophy.blogspot.co.uk/2013/08/no-offense_meant_to_individu-als_who.html، مشاهده‌شده در ۳۱ اوت ۲۰۱۳.

۴. آن‌چه در ادامه می‌آید عمدتاً برگرفته از مقاله‌ای طولانی است با نام "مقدمه: متافیزیک سیاسی حماقت[2]". در کامنر[3] (www.thecommoner.org.uk)، بهار ۲۰۰۵، و قالب کوتاه‌تر در هارپرز[4] با عنوان "ارتش بشردوستان: در باب حقوق بیگانه‌شده برای انجام کار خوب[5]"، هارپرز، ژانویه‌ی ۲۰۰۷، ۳۸-۳۱.

۵. ازآن‌جاکه فرزندان چندانی از طبقه‌ی ممتاز وجود ندارند که این شغل‌ها را بر عهده بگیرند، زیرا نخبگان هرگز چندان زادوولد نمی‌کنند تا خود را به‌لحاظ جمعیتی بازتولید کنند، احتمالاً شغل‌ها به فرزندان نخبه‌ی مهاجرها می‌رسند. مدیران بانک آمریکا یا اِنرون[6] وقتی با مشکل جمعیتی مشابهی مواجه می‌شوند، به‌احتمال زیاد افراد سفیدپوست فقیرتری مانند خودشان را استخدام می‌کنند. علت این امر تا حدودی نژادپرستی است و تا حدودی به این دلیل که کسب‌وکارها خود تمایل دارند که فضای ضدروشنفکری را گسترش دهند. در دانشگاه ییل، که زمانی در آن‌جا کار می‌کردم، معروف بود که مدیران استخدام ترجیح می‌دادند تا دانشجویان نمره‌ی B را جذب کنند، زیرا احتمالاً با آن‌ها احساس راحتی بیشتری می‌کردند.

۶. تلاش زیادی برای عادی‌سازی این ایده انجام شده است که وظایف مراقبتی را می‌توان یا باید به ماشین‌ها سپرد، اما خیال نمی‌کنم که این ایده در درازمدت موفق بوده یا موفقیت‌آمیز باشد.

۷. جالب است بدانید که وُنه‌گات بلافاصله پس از جنگ در دوره‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی انسان‌شناسی دانشگاه شیکاگو ثبت‌نام کرده بود، هرچند که هرگز پایان‌نامه‌ی خود را به پایان نرساند. به همین دلیل است که یکی از شخصیت‌های اصلی کتابش انسان‌شناس است. شاید اگر بیشتر مطالعه می‌کرد، متوجه می‌شد فرضیه‌اش، این‌که کارگران از پس فراغت زیاد برنمی‌آیند، کاملاً اشتباه است. (ری فاگلسون[7] که در آن زمان آن‌جا بود به من گفت ونه‌گات سال‌ها بعد با پایان‌نامه‌ی ضعیفی به دانشگاه برگشت و آن‌ها تصمیم گرفتند که در ازای تقدیر از کتاب گهواره‌ی گربه[8] به او مدرکی بدهند.)

---

1. No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces
2. Introduction: The Political Metaphysics of Stupidity
3. *The Commoner* 4. *Harper's*
5. Army of Altruists: On the Alienated Right to Do Good
6. Enron 7. Ray Fogelson 8. *Cat's Cradle*

۸. به‌احتمال زیاد، رتبه‌ی ۷۰۲ بازاریاب تلفنی است و رتبه‌ی ۱ تفریح‌درمانگر. انسان‌شناس‌هایی مانند من در رتبه‌ی ۳۲ جایشان نسبتاً امن است. فری و اوزبورن را ببینید (۲۰۱۷). نسخه‌ی آنلاین اصلی این مقاله در ۲۰۱۳ نوشته شد و در آن زمان پوشش خبری خوبی پیدا کرد.

۹. استانیسلاو لم، خاطرات یک فضانورد: خاطرات ایجون تیچی (اوانستون، آی‌ال: انتشارات دانشگاه نورث‌وسترن)، ۱۹۸۱ [۱۹۷۱] ۲۰ـ۱۹.

۱۰. لم در دهه‌ی ۱۹۷۰ که لهستان هنوز سوسیالیستی بود کتابش را می‌نوشت و ارزش کتاب او به طنز بی‌رحمانه‌اش از استالینیسم برمی‌گردد. در سفری دیگر، ایجون تیچی خود را در سیاره‌ای می‌بیند که بوروکراسی آبیاری عظیمی اداره‌اش می‌کند و چنان درگیر مأموریت خود شده که به‌سمت بسط این ایدئولوژی حرکت کرده است که انسان‌ها طی دگردیسی به ماهی تبدیل می‌شوند. ساکنان سیاره مجبورند هر روز "تنفس در آب" را تمرین کنند.

۱۱. در نظر داشته باشید که به‌طور متوسط در طول یک سال، حتی رعیت‌های قرون وسطایی هم نزدیک به چهل ساعت در هفته کار نمی‌کردند.

۱۲. این‌جا هدف بزرگ جلوه‌دادن استدلال‌هایی نیست که کاهش ساعات کار را علت افزایش جرم و جنایت، اعمال ناسالم یا سایر پیامدهای منفی اجتماعی می‌دانند. مطمئنم می‌توانستیم استدلال‌های مشابهی هم بر ضد آزادی برده‌ها ارائه کنیم. به‌لحاظ اخلاقی، این دو را در جایگاهی مشابه می‌بینم. این استدلال که مردم باید مجبور باشند تا چهل ساعت در هفته کار کنند زیرا اگر کار نکنند دچار بطالت و اعتیاد می‌شوند یا ممکن است مرتکب جنایت شوند چه تفاوتی با این استدلال دارد که همه‌ی مردم باید مدت زمان ثابتی را به‌مثابه بازداشت پیش‌گیرانه در زندان باشند؟

۱۳. در جای دیگری، آن را "تولید انسانی" نامیده‌ام، اما به نظر می‌رسد که در این بستر کاربردی نداشته نباشد.

۱۴. قطعاً می‌توان در مورد این‌که چه کسی در چه شرایطی بیشترین پول را از چه کسی دریافت کرده است لفاظی کرد، اما این بیل کلینتون بود که ریاست لغو قانون گلس‌ـاستیگال[1] و در نتیجه، "آزادسازی" مالی و گشودن راهی برای بحران ۲۰۰۹ـ۲۰۰۸ را برعهده داشت و تونی بلر بود که برای اولین بار در بریتانیا بحث شهریه‌گرفتن در دانشگاه‌های بریتانیایی را مطرح کرد.

۱۵. فرانک ۲۰۱۶.

۱۶. براون ۱۹۸۳.

۱۷. حرف‌های واقعی گورتس: «جست‌وجو برای بهره‌وری بالاتر به استانداردسازی و صنعتی‌شدن چنین فعالیت‌هایی منجر می‌شود؛ به‌ویژه آن‌هایی که شامل تغذیه و مراقبت و آموزش و پرورش کودکان‌اند. آخرین منطقه‌ی تحت سلطه‌ی فردی یا جمعی ناپدید خواهد شد؛ سوسیالیستی‌شدن، "کالایی‌شدن" و از پیش برنامه‌ریزی‌کردن تا آن‌جا پیش خواهند

---

1. Glass-Steagall

رفت که زندگی تماماً تعیین‌شده و تنظیم‌شده باشد. صنعتی‌شدن مراقبت‌های جسمی و روانی و بهداشتی، آموزش کودکان، آشپزی یا مهارت‌های جنسی از طریق کامپیوترهای خانگی دقیقاً برای افزایش سود سرمایه‌داری از فعالیت‌هایی طراحی شده بود که هنوز به عرصه‌ی خیال افراد تعلق داشتند.» (گورتس ۸۴: ۱۹۹۷، اولین بار در ۱۹۸۰ به زبان فرانسه منتشر شد و به همین علت کاملاً پیش‌گویانه به نظر می‌رسد). رابطه‌ی خاص‌تر با جنبش دستمزد برای کار خانگی را در کتاب نقد عقل اقتصادی[1] می‌توان مشاهده کرد ۲۰۱۰ : ۱۲۶، ۱۶۱ - ۶۴،۲۲۲.

۱۸. می‌توان جزئیات را در این‌جا مشاهده کرد: سارات داوالا[2]، درآمد پایه: یک سیاست دگرگون‌کننده در هند[3] (لندن، انتشارات دانشگاهی بلومزبری، ۲۰۱۵).

۱۹. برای دیدن کاوش‌های موشکافانه‌ی معاصر درباره‌ی مباحث راجع به درآمد پایه، استندینگ[4] (۲۰۱۷) را ببینید.

۲۰. از برخی جهات، ممکن است نیاز به گسترش آن‌ها باشد. می‌توان گفت که درآمد پایه‌ی جهانی برای اقتصاد مبتنی‌بر رانت مناسب نیست، زیرا اگر همه‌ی خانه‌ها اجاره داده شوند، صاحب‌خانه‌ها اجاره‌ها را دو برابر می‌کنند تا درآمد بیشتری را به جیب بزنند. دست‌کم باید کنترل‌هایی اعمال شود.

۲۱. به همین دلیل است که نسخه‌های مشروط برنامه‌ی اعطای درآمد پایه‌ی جهانی یا برنامه‌های شغلی تضمین‌شده هیچ تفاوتی با قبل ندارند، چه برسد به «نسخه‌های بهبودیافته‌ی» وضعیت کنونی. نکته‌ی کلیدی در برنامه‌ی درآمد پایه‌ی جهانی عنصر غیرمشروط است که امکان کاهش چشمگیر نفوذ دولت در زندگی شهروندان را فراهم می‌کند. این نسخه‌های ظاهراً "اصلاح‌شده" یا "بهبودیافته" چنین تأثیری ندارند یا تأثیری معکوس دارند.

۲۲. بدیهی است که فلسفه‌ی اخلاق ترجیح می‌دهد تا فرض کند معضل «مفت‌سواری» مسئله‌ی اساسی عدالت اجتماعی است که بر ملاحظات آزادی انسان برتری دارد و معمولاً به این نتیجه می‌رسد که برقراری سیستم نظارت و اجبار به‌گونه‌ای قابل‌توجه است که تضمین کند حتی تعداد کمی از مردم هم با کار دیگران زندگی خود را نمی‌گذرانند (مگر این‌که ثروتمند باشند که در این صورت معمولاً اشکالی ندارد). موضع من همان موضع معمول سوسیالیست‌های آزادی‌خواه است: «خب اگر آن‌ها چنین کنند، چه؟»

۲۳. من هرگز فوکو را ندیده‌ام، اما این توصیفات را بر مبنای حرف افرادی می‌گویم که او را دیده‌اند.

۲۴. گفته می‌شود که فوکو هیچ‌گاه "قدرت" را تعریف نمی‌کند و این درست است که فوکو کمی

---

1. *Critique of Economic Reason* 2. Sarath Davala
3. *Basic Income: A Transformative Policy for India*
4. Standing

دراین‌باره طفره می‌رفت، بااین‌حال قدرت را "مجموعه‌ای از کنش‌ها بر دیگر کنش‌ها" و اِعمال قدرت را "عمل‌کردن بر کنش‌های دیگری" تعریف کرد (۷۸۹ : ۱۹۸۲). جالب است که این تعریف بیش از هر چیز دیگری به سنت پارسونزی[1] نزدیک است.

۲۵. فوکو ۱۹ـ۱۸ :۱۹۸۸.

1. Parsonian tradition

کتاب‌شناسی

Ackroyd, Stephen, and Paul Thompson. Organizational Misbehaviour. London: Sage, 1999.

Anderson, Perry. Passages from Antiquity to Feudalism. London: Verso Press, 1974.

Applebaum, Herbert. The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern (SUNY Series in the Anthropology of Work). Albany, NY: SUNY Press, 1992.

Arendt, Hannah. The Human Condition. Chicago: University of Chicago Press, 1958.

Baumeister, Roy, Sara Wotman, and Arlene Stillwell. "Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation." Journal of Personality and Social Psychology 64, no. 3 (1993): 377–94.

Beder, Sharon. Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR. London: Zed Books, 2000.

Black, Bob. "The Abolition of Work." The Abolition of Work and Other Essays.

Port Townsend, WA: Loompanics, 1986.

Bloch, Maurice. Anthropology and the Cognitive Challenge. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.

Braverman, Harry. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York: Monthly Review Press, 1974.

Bregman, Rutger. Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek. Amsterdam: The Correspondent, 2016.

Brigden, Susan. "Youth and the English Reformation." Past & Present 95 (1982): 37–67.

Broucek, Francis. "The Sense of Self." Bulletin of the Menninger Clinic 41 (1977): 85–90.

______. "Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications for Clinical Theory." International Journal of Psycho-Analysis 60 (January 1, 1979): 311–16.

Brown, Wilmette. Black Women and the Peace Movement. Bristol, UK: Falling Wall Press, 1983.

Brygo, Julien, and Olivier Cyran. Boulots de Merde! Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers. Paris: La Découverte, 2016.

Budd, John W. The Thought of Work. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2011.

Carlyle, Thomas. Past and Present. London: Chapman and Hall, 1843.

Chancer, Lynn. Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1992.

Clark, Alice. Working Life of Women in the Seventeenth Century. London: George Routledge and Sons, 1919.

Cooper, Sheila McIsaac. "Service to Servitude? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England." History of the Family 10 (2005): 367–86.

Davala, Sarath, Renana Jhabrala, Soumya Kapor, et al. Basic Income: A Transformative Policy for India. London: Bloomsbury Academic Press, 2015.

Doukas, Dimitra. Worked Over: The Corporate Sabotage of an American Community. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003.

Durrenberger, E. Paul, and Dimitra Doukas. "Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U.S. Working Class," American Anthropologist (new series) 110, no. 2 (2008): 214–24.

Ehmer, Josef, and Catharina Lis. "Introduction: Historical Studies in Perception of Work." In The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times, edited by Ehmer and Lis, 33–70. Farnham, UK: Ashgate, 2009.

Ehrenreich, Barbara. Fear of Falling: The Inner Life of the Middle Class. New York: Pantheon, 1989.

Ehrenreich, Barbara, and John Ehrenreich. "The Professional-Managerial Class." In Between Labor and Capital, edited by Paul Walker. Boston: South End Press, 1979, 5–45.

Evans-Pritchard, E. E. The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People. Oxford: Clarendon Press, 1940.

Faler, Paul G. Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution: Lynn, Massachusetts, 1780–1860. Albany, NY: State University of New York Press, 1981.

Finley, Moses I. The Ancient Economy. Berkeley: University of California Press, 1973.
Fleming, Peter. The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself. London: Pluto Press, 2015.
Ford, Martin. The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment. London: Oneworld, 2015.
Foucault, Michel. "The Subject and Power." Critical Inquiry 8, no. 4 (1982): 777–95.
_________. The Final Foucault. Cambridge, MA: MIT Press, 1988.
Frank, Thomas. Listen Liberal, Or What Ever Happened to the Party of the People? New York: Henry Holt, 2016.
Frayne, David. The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work. London: Zed Books, 2015.
Frey, Carl B., and Michael A. Osborne. "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" Technological Forecasting and Social Change 114 (2017): 254–80.
Fromm, Erich. The Anatomy of Human Destructiveness. New York: Henry Holt, 1973.
Galbraith, John Kenneth. American Capitalism: The Concept of Countervailing Power. Harmondsworth, UK: Penguin, 1963.
_________. The New Industrial State. Harmondsworth, UK: Penguin, 1967.
_________. The Affluent Society. Harmondsworth, UK: Penguin, 1969.
_________. "On Post-Keynesian Economics." Journal of Post-Keynesian Economics 1, no. 1 (1978): 8–11.
Gini, Al. "Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do." Journal of Business Ethics 17 (1998): 707–14.
_________. My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual. London: Routledge, 2012.
Gini, Al, and Terry Sullivan. "Work: The Process and the Person." Journal of Business Ethics 6 (1987): 649–55.
Ginsberg, Benjamin. The Fall of the Faculty. New York: Oxford University Press, 2013.
Glenn, Joshua, and Mark Kingwell. The Wage Slave's Glossary. Windsor, Can.: Biblioasis, 2011.
Gorz, Andre. Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism. London: Pluto, 1997.
_________. Critique of Economic Reason. London: Verso, 2010.
Graeber, David. "Manners, Deference, and Private Property." Comparative Studies in Society and History 39, no. 4 (1997): 694–728.

_ _ _ _ _ _ _ _ _. Debt: The First 5,000 Years. Brooklyn, NY: Melville House, 2011.
_ _ _ _ _ _ _ _ _. "Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit." Baffler, no. 19 (Spring 2012): 66–84.
_ _ _ _ _ _ _ _ _. The Utopia of Rules: Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy. Brooklyn, NY: Melville House, 2015.
Gutman, Herbert G. "Protestantism and the American Labor Movement: The Christian Spirit in the Gilded Age." American Historical Review 72, no.1 (1966): 74–101.
Hajnal, John. "European Marriage Patterns in Perspective." In Population in History: Essays in Historical Demography, edited by D. V. Glass and D. E. C.
Evers ley, 101–43. London: Edward Arnold, 1965.
_ _ _ _ _ _ _ _ _. "Two Kinds of Preindustrial Household Formation System." Population and Development Review 8, no. 3 (September 1982): 449–94.
Hanlon, Gerard. The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory. London: Routledge, 2016.
Hardt, Michael, and Antonio Negri. Labor of Dionysus: A Critique of the State Form. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994.
_ _ _ _ _ _ _ _ _. Empire. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2000.
Hayes, Robert M. "A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies." In Proceedings of NIT 1992: The Fifth International Conference on New Information Technology, 175–94. W. Newton, MA. MicroUse Information, 1992.
Hochschild, Arlie Russell. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press, 2012.
Holloway, John. Crack Capitalism. London: Pluto Press, 2010.
Ignatiev, Noel. How the Irish Became White. New York: Routledge, 1995.
Kazin, Michael. The Populist Persuasion: An American History. New York: Basic Books, 1995.
Keen, Steve. Debunking Economics: The Naked Emperor Dethroned? London: Zed, 2011.
Klein, G. S. "The Vital Pleasures." In Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials, edited by M. M. Gill and Leo Roseberger, 210–38. New York: International Universities Press, 1967.
Kraus, M .W., S. Côté, and D. Keltner. "Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy." Psychological Science 21, no. 11 (2010): 1716–23.
Kussmaul, Anne. Servants in Husbandry in Early-Modern England. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

Laslett, Peter. "Characteristics of the Western Family Considered over Time." In Household and Family in Past Time, edited by P. Laslett and R. Wall. Cambridge: Cambridge University Press, 1972.

_ _ _ _ _ _ _ _ _. Family Life and Illicit Love in Earlier Generations. Cambridge: Cambridge University Press, 1977.

_ _ _ _ _ _ _ _ _. "Family and Household as Work Group and Kin Group." In Family Forms in Historic Europe, edited by R. Wall. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

_ _ _ _ _ _ _ _ _. The World We Have Lost, Further Explored: England Before the Industrial Revolution. New York: Charles Scribner's Sons, 1984.

Lazerow, Jama. Religion and the Working Class in Antebellum America. Washington, DC: Smithsonian Institution Press, 1995.

Lazzarato, Maurizio. "Immaterial Labor." In Radical Thought in Italy, edited by Paolo Virno and Michael Hardt, 133–47. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996.

Le Goff, Jacques. Time, Work and Culture in the Middle Ages. Chicago: University of Chicago Press, 1982.

Lockwood, Benjamin B., Charles G. Nathanson, and E. Glen Weyl, "Taxation and the Allocation of Talent." Journal of Political Economy 125, no. 5 (October 2017): 1635–82, www .journals.uchicago.edu /doi /full /10.1086 /693393.

Maier, Corinne. Bonjour Paresse: De l'art et la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise. Paris: Editions Michalan, 2004.

Mills, C. Wright. White Collar: The American Middle Classes. New York: Galaxy Books, 1951.

Morse, Nancy, and Robert Weiss. "The Function and Meaning of Work and the Job." American Sociological Review 20, no. 2 (1966): 191–98.

Nietzsche, Friedrich. Dawn of the Day. 1911). New York: Macmillan, 1911.

Orr, Yancey, and Raymond Orr. "The Death of Socrates: Managerialism, Metrics and Bureaucratization in Universities." Australian Universities' Review 58, no. 2 (2016): 15–25.

Pagels, Elaine. Adam, Eve and the Serpent. New York: Vintage Books, 1988.

Paulsen, Roland. Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.

Pessen, Edward. Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement. Albany, NY: SUNY Press, 1967.

Ray, Benjamin C. Myth, Ritual and Kingship in Buganda. London: Oxford University Press, 1991.

Rediker, Marcus. The Slave Ship: A Human History. London: Penguin, 2004.
Reich, Robert. The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism. New York: Alfred A. Knopf, 1992.
Russell, Bertrand. In Praise of Idleness. London: Unwin Hyman, 1935.
Schmidt, Jeff. Disciplined Minds: A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-Battering System That Shapes Their Lives. London: Rowman & Littlefield, 2001.
Sennett, Richard. The Fall of Public Man. London: Penguin, 2003.
_________. Respect: The Formation of Character in an Age of Inequality. London: Penguin, 2004.
_________. The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York: Norton, 2008.
_________. The Craftsman. New York: Penguin, 2009.
Standing, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class (Bloomsbury Revelations). London: Bloomsbury Academic Press, 2016.
_________. Basic Income: And How We Can Make It Happen. London: Pelican, 2017.
Starkey, David. "Representation Through Intimacy: A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in Early Modern England." In Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism, edited by Ioan Lewis, 187–224. London: Academic Press, 1977.
Stellar, Jennifer, Vida Manzo, Michael Kraus, and Dacher Keltner. "Class and Compassion: Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering." Emotion 12, no. 3 (2011): 1–11.
Stone, Lawrence. The Family, Sex and Marriage in England, 1500–1800. London: Weidenfeld and Nicolson, 1977.
Summers, John. The Politics of Truth: Selected Writings of C. Wright Mills. Oxford: Oxford University Press, 2008.
Tawney, R. H. Religion and the Rise of Capitalism. New York: Harcourt, Brace & World, 1924.
Terkel, Studs. Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do. New York: New Press, 1972.
Thomas, Keith. Religion and the Decline of Magic. New York: Scribner Press, 1971.
_________. "Age and Authority in Early Modern England." Proceedings of the British Academy 62 (1976): 1–46.
_________. The Oxford Book of Work. Oxford: Oxford University Press, 1999.
Thompson, E. P. The Making of the English Working Class. London: Victor Gollancz, 1963.

_________. "Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism." Past & Present 38 (1967): 56–97.

Thompson, Paul. The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process. London: Macmillan, 1983.

Veltman, Andrea. Meaningful Work. Oxford: Oxford University Press, 2016.

Wall, Richard. Family Forms in Historic Europe. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

Weber, Max. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. London: Unwin Press, 1930.

Weeks, Kathi. The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries. Durham, NC: Duke University Press, 2011.

Western, Mark, and Erik Olin Wright. "The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden." American Sociological Review 59, no. 4 (August 1994): 606–29.

White, R. "Motivation Reconsidered: The Concept of Competence." Psychological Review 66 (1959): 297–333.

Williams, Eric. Capitalism and Slavery. New York: Capricorn Books, 1966.

Wood, Ellen Meiksins. The Origins of Capitalism: A Longer View. London: Verso, 2002.

نشر برج
BORJ
.........برجی برای هم‌زبانی.........

borjbooks
www.borjbooks.ir

FSC
کاغذ این کتاب از منابع سازگار با محیط زیست تهیه شده است.

BULLSHIT JOBS
David Graeber

با خودتان صادق باشید! اگر شغل شما وجود نداشت چه کسی متوجه نبودِ آن می‌شد؟ به عبارت دیگر، آیا شغلتان تأثیر معناداری بر جهان دارد؟ میلیون‌ها انسان شغل بیهوده دارند و خودشان هم می‌دانند که در شغل‌های «چرندوپرند» گیر افتاده‌اند.

در اوایل قرن بیستم اقتصاددانان پیش‌بینی کردند فناوری موجب خواهد شد در دنیای مدرن فقط پانزده ساعت در هفته کار کنیم، اما این گفته محقق نشد؛ متوسط ساعت کار در صد سال اخیر افزایش یافته است. اکنون سه‌چهارم شغل‌ها در جوامع پیشرفته شغل‌هایی هستند که به نظر نمی‌آید ارزش خاصی به جامعه اضافه کنند.

دیوید گریبر در شغل‌های چرندوپرند نشان می‌دهد چگونه این پدیده رخ داده و به‌جای مشارکت در تولید واقعی، کارکردنْ خود به غایتی مقدس تبدیل شده است. چگونه چنین شغل‌هایی نظام ازهم‌گسیخته‌ی سرمایه‌داری را حفظ می‌کنند و چطور باید از دست این پدیده خلاص شویم.

«کتابی شوخ‌طبعانه و پرهیجان که تغییری فرهنگی را پیرامون آن‌چه ما ارزش می‌پنداریم فرامی‌خواند.»

- نیویورک پست

«گریبر از ما می‌خواهد که خود را از قیدوبندهای تحمیل‌شده از سوی بوروکراسی آزاد کنیم و درآن‌صورت است که می‌توانیم آشکارا و خلاقانه پیرامون آینده‌ی جمعی خود بحث کنیم.»

- ان‌پی‌آر

www.borjbooks.ir
ISBN:978-622-5696-24-2

copyright
با رعایت قانون کپی‌رایت

قیمت: ۲۵۰۰۰۰ تومان